

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Agreements on Work Performed outside the Employment Relationship

Student: Kateřina Klozová

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2016

Zadání bakalářské práce

Student: **Kateřina Klozová**

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně

Téma: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
Agreements on Work Performed outside the Employment Relationship

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
 3. Analýza dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v obchodní společnosti Lear Corporation Czech Republic, s. r. o.
 4. Zhodnocení
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 624 s. ISBN 978-80-7263-922-9.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 1255 s. ISBN 978-80-7263-921-2.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 06.05.2016



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci, kromě příloh č. 1 - 6, vypracovala samostatně.
Přílohu č. 7, danou mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.“

V Ostravě dne 6. 5. 2016


.....
Kateřina Klozová

Obsah

1	Úvod.....	6
2	Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	8
2.1	První zákoník práce	8
2.2	Nový zákoník práce	9
2.3	Pracovněprávní vztahy.....	9
2.3.1	Závislá práce.....	10
2.3.2	Subjekty pracovněprávních vztahů.....	10
2.3.3	Základní pracovněprávní vztahy	11
2.3.4	Základní zásady pracovněprávních vztahů.....	12
2.3.5	Dvoustranná právní jednání v pracovněprávních vztazích.....	12
2.4	Pracovní poměr	13
2.4.1	Pracovní smlouva	13
2.4.2	Způsoby rozvázání a skončení pracovního poměru	14
2.5	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	14
2.5.1	Základní znaky	16
2.5.2	Prvky právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	16
2.5.3	Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	17
2.6	Dohoda o pracovní činnosti	18
2.6.1	Charakteristika.....	18
2.6.2	Náležitosti.....	18
2.6.3	Skončení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti.....	19
2.7	Dohoda o provedení práce	20
2.7.1	Charakteristika.....	20
2.7.2	Náležitosti.....	20
2.7.3	Skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce.....	21
2.8	Zdravotní pojištění	21
2.9	Sociální pojištění.....	22
2.10	Zdanění příjmů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	23
2.10.1	Zdanění příjmů z dohody o pracovní činnosti	24
2.10.2	Zdanění příjmů z dohody o provedení práce	24

2.10.3	Výpočet čisté odměny z dohod.....	26
3	Analýza dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v obchodní společnosti Lear Corporation Czech Republic s.r.o.	29
3.1	Společnost Lear Corporation	29
3.2	Výrobní závod Vyškov	29
3.3	Pracovní řád	30
3.4	Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců.....	31
3.4.1	Povinnosti zaměstnavatele.....	31
3.4.2	Povinnosti zaměstnance.....	32
3.4.3	Odpovědnost za škodu.....	33
3.5	Pracovní doba	33
3.6	Dovolená	35
3.7	Odměňování.....	35
3.8	Péče o zaměstnance	35
3.8.1	Stravování.....	35
3.8.2	Pracovní pomůcky	36
3.8.3	Bezpečnost práce, ochrana zdraví a požární ochrana	36
3.8.4	Školení BOZP a PO	36
3.9	Zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	37
3.9.1	Hledání uchazečů.....	37
3.9.2	Výběr brigádníků.....	37
3.9.3	Typy uzavíraných dohod	37
3.9.4	Období uzavírání dohod	38
3.9.5	Počet zaměstnanců pracujících na základě dohod	38
3.9.6	Stanovení odměny	38
3.9.7	Mzdové náklady	38
3.9.8	Povinnosti před nástupem do zaměstnání.....	39
3.9.9	Zaškolení a nástup	39
3.9.10	Analýza dohody o provedení práce	40
3.9.11	Analýza dohody o pracovní činnosti	42
3.9.12	Ukončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	42
3.10	Optimalizace příjmů z dohody o provedení práce ve společnosti Lear Corporation Czech Republic s.r.o.	43

3.10.1	Výběr optimální varianty.....	48
3.11	Příklady zdanění dohod formou srážkové daně a formou měsíční zálohy na daň	50
3.12	Souvislý příklad na vyplnění přiznání k dani z příjmů fyzických osob.....	55
3.12.1	Výpočet v daňovém přiznání.....	56
4	Zhodnocení.....	58
4.1	Srovnání pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	59
4.2	Srovnání dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.....	60
4.3	Výhody a nevýhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	61
4.3.1	Výhody dohod	61
4.3.2	Nevýhody dohod	62
5	Závěr	63
	Seznam použité literatury	64
	Seznam zkratk.....	67
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou neoddělitelnou součástí pracovního procesu. V zákoníku práce se dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vyskytují již od roku 1966. I přes upřednostňování pracovního poměru jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr využívány nejen pracujícími občany, ale také hlavně lidmi, kteří nemohou pracovat na základě pracovní smlouvy. Jedná se zejména o studenty středních a vysokých škol, kteří chtějí spojit školní proces s možností přivýdělků peněz pro své osobní potřeby, o matky na rodičovské dovolené nebo o aktivní důchodce, kteří nechtějí zbytek svého života trávit doma u televize. Pracovněprávní vztahy založené dohodami mají své výhody i nevýhody zejména kvůli rozsahu práce a slabší právní ochraně zaměstnanců.

Cílem práce je popsat teoretické aspekty dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, charakterizovat obchodní společnost Lear Corporation Czech Republic, s.r.o., analyzovat dohody v této obchodní společnosti, prakticky aplikovat využití dohod na příkladech a následně zhodnotit využití dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

První kapitola je pouze teoretická. Je v ní uvedena charakteristika pracovněprávních vztahů, a to zejména obecná charakteristika pracovního poměru k porovnání tohoto vztahu s pracovněprávními vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Podrobně popisuje charakteristiku a náležitosti dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Další podkapitoly se věnují zdaňování jednotlivých dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a podmínkám zakládající účast na sociálním a zdravotním pojištění.

Druhá kapitola se zaměřuje na charakteristiku obchodní společnosti Lear Corporation Czech Republic, s.r.o., na proces zaměstnávání na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v této obchodní společnosti, na příklady na optimalizaci příjmů z dohody o provedení práce ve vybrané obchodní společnosti, na příklady zdanění formou srážkové daně a formou měsíční zálohy na daň a na souvislý příklad na vyplnění Přiznání k dani z příjmů fyzických osob.

Poslední kapitola se věnuje zhodnocení pracovněprávních vztahů založených na základě dohod v obchodní společnosti Lear Corporation Czech Republic, s.r.o., výhodám a nevýhodám dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti a porovnání dohod a pracovního poměru.

Při zpracování bakalářské práce byly použity metody popisu, analýzy, komparace a zhodnocení.

2 Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se v zákoníku práce vyskytuje od poloviny 20. století. V následujících podkapitolách si nejprve nastíníme historii institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ve dvou důležitých zákonících práce, ve kterých došlo k zásadním právním úpravám těchto dohod.

2.1 První zákoník práce

Po skončení 2. světové války se začalo rozvíjet pracovní zákonodárství. V roce 1965 byl proces vybudování socialistického pracovního práva dokončen a 16. června 1965 schválen zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, s účinností od 1. ledna 1966. Zákoník práce představoval první jednotnou úpravu pracovněprávních vztahů. Vztahoval se na všechny zaměstnance a také na zaměstnavatele všech typů. Zákoník práce byl zcela oddělen od občanského zákoníku až do přijetí nového zákoníku práce v roce 2006. Zákoník práce byl téměř naprosto kogentní. Byl založen na principu „co není dovoleno, je zakázáno“. Právní úprava neumožňovala žádné odchylky smluvních ujednání účastníků ani prostřednictvím kolektivních smluv. (Hůrka, 2015)

„Institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, byl původně koncipován jako institut využívaný jen výjimečně, neboť neměl, na rozdíl od pracovního poměru založeného pracovní smlouvou, sloužit jako základní nástroj k získávání prostředků k obživě občanů vlastní prací. Jak tvrdí Hůrka (2015, s. 51).

Dohoda o provedení práce byla původně pojímána jako smlouva o dílo. Dohoda o pracovní činnosti měla být využívána jen k provádění prací malého rozsahu nebo takových, jejichž zajišťování prací konanou v pracovním poměru by bylo pro zaměstnavatele nevhodné. Dohoda o pracovní činnosti se postupem času změnila v doplněk k pracovnímu poměru, který se lišil menším rozsahem hodin. (Hůrka, 2015)

Zákoník práce prošel několika novelizací. Zákon č. 188/1988 Sb., kterým byl novelizován zákoník práce, uvolnil uzavírání vedlejších pracovních poměrů a zavedl kvantitativní rozlišování dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

2.2 Nový zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP), ve znění pozdějších předpisu, spočívá na principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Tento zákoník práce není samostatným právním předpisem, ale je vázán na občanský zákoník. Zákoník práce garantuje zaměstnancům kogentními normami základní práva a pracovní podmínky a současně vytváří prostor pro účastníky pracovněprávních vztahů ujednat si vzájemně výhodnější vztahy odchýlně od zákona, a to individuální smlouvou např. pracovní smlouvou nebo dohodami konanými mimo pracovní poměr, kolektivní smlouvou a vnitřním předpisem zaměstnavatele. (Hůrka, 2015)

V návaznosti na změny v úpravě nemocenského a pojistného na sociální pojištění bylo novelizací zákoníků práce zákonem č. 347/2010 Sb. například stanoveno, že zaměstnavatelé, kteří byli povinni poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti po dobu prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, byli od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 povinni tuto náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohody poskytovat po dobu prvních 21 kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Stejnou novelou zákoníku práce byla stanovena povinná písemná forma dohody o provedení práce, s cílem posílit boj proti nelegálnímu zaměstnávání. (Hůrka, 2015)

Významná změna nastala zákonem č. 365/2011 Sb. v úpravě dohody o provedení práce, kde byl zvýšen rozsah hodin ze 150 na 300 hodin v kalendářním roce. Zároveň bylo stanoveno, že z příjmu z dohody o provedení práce převyšujícího 10 000 Kč, bude odváděno pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. Tímto byly v podstatě téměř odstraněny dosavadní rozdíly mezi oběma typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. (Hůrka, 2015)

2.3 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy upravuje především zákoník práce. Zákoník práce je základním pramenem pracovního práva. Tento zákon upravuje právní vztahy při výkonu závislé práce. Účelem pracovněprávních vztahů je na jedné straně poskytnout zaměstnavateli pomocnou sílu k výkonu práce za účelem realizace jeho činnosti a na druhé straně vytvořit a zajistit zaměstnanci podmínky při práci. Jedná se o dlouhodobý vztah

mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, v němž je zaměstnanec podřízen zaměstnavateli. Tento vztah má vysokou míru vzájemné důvěry. (Kottnauer, 2014)

2.3.1 Závislá práce

Definice závislé práce je obsažena v § 2 odst. 1 a 2 ZP, která zní:

„(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jím dohodnutém místě.“

Závislou práci vymezuje zákoník práce jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zaměstnanec tzv. prodává zaměstnavateli svou pracovní sílu za mzdu, plat nebo odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Podle § 111 odst. 1 ZP minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny v pracovněprávním vztahu. Mzda plat nebo odměna z dohody nesmí být tedy nižší než minimální mzda.¹

2.3.2 Subjekty pracovněprávních vztahů

Zákoník práce označuje za subjekty pracovněprávních vztahů zaměstnavatele a zaměstnance.

„Zaměstnavatelem je osoba, která si jiného najímá k výkonu závislé práce a zavazuje se mu poskytnout za tuto práci odměnu, zaměstnanec pak je ten, kdo dluží jinému osobní výkon závislé práce.“ Jak tvrdí Hůrka (2015, s. 72)

Zaměstnavatelem může být fyzická i právnická osoba. Dle ustanovení § 7 ZP je za zaměstnavatele považována osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k osobnímu výkonu závislé práce. Za zaměstnavatele jako právnické osoby považujeme, jak obchodní korporace, tak i obce, kraje, ale i stát.

¹ § 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Dle ustanovení § 6 ZP je za zaměstnance považována fyzická osoba, která se zavázala k osobnímu výkonu závislé práce pro zaměstnavatele. Uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti může fyzická osoba nejdříve dovršením 15 let.

2.3.3 Základní pracovněprávní vztahy

Předpokladem základních pracovněprávních vztahů je takový vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy zaměstnanec musí vykonávat závislou práci pro zaměstnavatele osobně. Výběr zaměstnance záleží jen na zaměstnavateli. Zaměstnavatel tak s využitím pracovní síly zaměstnance realizuje svoji činnost. Obě smluvní strany jsou vzájemně nenahraditelné. Aby základní pracovněprávní vztahy mohly fungovat, je důležité, aby vznikly v souladu se zákonem. Pro fyzickou osobu je získání zaměstnání a jeho udržení nezbytnou součástí k uspokojování svých potřeb. (Kottnauer, 2014)

Základní pracovněprávní vztahy dle § 3 ZP jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Závislá práce může být vykonávána jen v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel může používat k uskutečňování své podnikatelské činnosti jak pracovní poměr tak i některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. (Kottnauer, 2014)

Dle § 34 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, je zakázána závislá práce nezletilých mladších 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku. Na nezletilé se vztahuje výjimka, že mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti. Nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle zákoníku práce. Zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl šestnácti let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého.²

Dle § 318 ZP základní pracovněprávní vztah nemůže být mezi manžely nebo partnery. Pracovní poměr, jestliže existoval před uzavřením manželství, zaniká dnem uzavření manželství. To co se vztahuje podle zákoníku práce na manžele, platí také pro partnery podle zákona o registrovaném partnerství. (Kottnauer, 2014)

² § 35 odst. 1 a 2 zákona č. 89/2012Sb., občanský zákoník.

2.3.4 Základní zásady pracovněprávních vztahů

Základními zásadami pracovněprávních vztahů dle § 1a odst. 1 ZP jsou:

- „zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“

Tyto zásady platí pro všechny zaměstnance včetně pracujících na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

2.3.5 Dvoustranná právní jednání v pracovněprávních vztazích

V pracovněprávních vztazích jsou smlouvy nejčastější dvoustranná právní jednání, ve kterých jsou si fyzické osoby a právnické osoby rovny. „Smlouva se skládá ze dvou jednostranných právních jednání, kterými jsou nabídka (oferta) a její přijetí (akceptace).“ Jak tvrdí Kottnauer (2014, s. 78). Zákoník práce výslovně pojmenovává některá dvoustranná právní jednání jako dohody. Smlouva či dohoda v pracovněprávních vztazích zavazuje obě smluvní strany. (Kottnauer, 2014)

Typickými smlouvami v základních pracovněprávních vztazích, které mají za následek vznik, změnu nebo zánik jsou:

- pracovní smlouva,
- změna obsahu pracovního poměru,
- dohoda o dočasném přidělení zaměstnance,
- dohoda o provedení práce,
- dohoda o pracovní činnosti,
- dohoda o rozvázání pracovního poměru,
- dohoda o zrušení dohody o pracovní činnosti,
- dohoda o zrušení dohody o provedení práce. (Kottnauer, 2014)

2.4 Pracovní poměr

Právní úprava pracovního poměru je řešena v ZP v části druhé od § 30 do § 73a. Obsah pracovního poměru tvoří vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Pracovní poměr vzniká uzavřením pracovní smlouvy a trvá ode dne vzniku pracovního poměru do jeho skončení.

Základní povinnosti vyplývající z pracovního poměru dle ustanovení § 38 odst. 1 ZP jsou:

- povinnost zaměstnavatele přidělovat ode dne vzniku pracovního poměru zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů a dodržovat ostatní podmínky stanovené např. vnitřním předpisem,
- povinnost zaměstnance konat ode dne vzniku pracovního poměru podle pokynů zaměstnavatele osobně práci podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat právní povinnosti, které mu vznikají z pracovního poměru.

Pracovní poměr může vzniknout na základě pracovní smlouvy, zvolením nebo jmenováním na vedoucí pracovní místo.

2.4.1 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva musí podle § 34 odst. 1 ZP obsahovat:

- *druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,*
- *místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být druh práce vykonávat,*
- *den nástupu do práce.*

Nejsou-li tyto podstatné náležitosti ujednány, nemůže mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracovní poměr platně vzniknout. Pracovní smlouva musí být dle § 34 odst. 2 a 5 ZP uzavřena písemně a každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení. Pracovní smlouva může obsahovat i další ujednání smluvních stran.

Dle § 34b odst. 1 ZP se pracovní poměr od dohod o pracích mimo pracovní poměr odlišuje tím, že zaměstnavatel musí zaměstnanci v pracovním poměru přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. U dohod je v § 77 odst. 2 písm. d) ZP specifikováno pouze to, že výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin.

Aby se neobcházela práce přesčas, je v § 34b odst. 2 ZP zakotveno, že zaměstnanec pracující v dalším základním pracovněprávním vztahu, což znamená v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, u téhož zaměstnavatele, nemůže vykonávat stejné druhové vymezení prací. (Kottnauer, 2014)

Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem, kolektivní smlouvou, vnitřními, právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí dodržovat. Jestliže není sjednána doba, na kterou se pracovní smlouva uzavírá, trvá pracovní poměr po dobu neurčitou. (Kottnauer, 2014)

Pro zaměstnance v pracovním poměru jsou v zákoníku práce stanova zvýhodnění, která je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytovat. Mezi tyto zvýhodnění patří příplatky za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v sobotu a v neděli, za práci přesčas a ve svátek, a další.

2.4.2 Způsoby rozvázání a skončení pracovního poměru

Mezi způsoby rozvázání a skončení pracovního poměru podle § 48 ZP patří:

- dohoda o rozvázání pracovního poměru,
- zrušení ve zkušební době,
- výpověď,
- okamžité zrušení pracovního poměru,
- uplynutí sjednané doby,
- smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele, pokud jde o fyzickou osobu.

2.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Mezi dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr řadíme dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce. Tyto dohody jsou součástí pracovněprávních vztahů již od prvního zákoníku práce z roku 1965. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvoustrannými právními jednáními, kterými dochází ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou základní pracovněprávní vztahy spolu s pracovním poměrem. (Bělina, 2014)

Hlavním důvodem zavedením dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, byla potřeba příležitostné práce nebo práce malého rozsahu. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají usnadňovat zaměstnavatelům plnění jejich úkolů v případech, kdy by nebylo ekonomicky vhodné přijímat zaměstnance na pracovní poměr. Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Zaměstnavatel, který přijímá zaměstnance na dohody, je ve velké míře zbaven mnoha povinností, které pro něho vyplývají z pracovního poměru. Zaměstnancům, kteří chtějí vykonávat práci menšího rozsahu, umožňují další výdělečnou činnost. Jedná se tedy o doplňkové zaměstnání. (Bělina, 2014)

Zaměstnanec v pracovním poměru má nejvyšší míru ochrany. Při srovnání se zaměstnancem, který pracuje pro zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, má tyto výhody omezené vzhledem k smluvní volnosti u uzavírání těchto dohod. Právní úprava dohod v zákoníku práce je stručnější než u pracovního poměru. Je pouze na smluvních stranách, zda uzavřou tyto dohody a co bude jejich obsahem. Jedná se o tzv. prekérní neboli nezaručená, nejistá zaměstnání. (Bělina, 2014)

Jak už bylo výše u pracovního poměru řečeno, zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny, aby nedocházelo k obcházení práce přesčas.

Zaměstnavatel má zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci pro všechny osoby, které se zdržují na jeho pracovišti. Cílem zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci je předcházet nebo omezovat rizika ohrožující zdraví zaměstnanců při práci. Zaměstnavatel má ze zákona stanovenou povinnost poskytovat všem zaměstnancům osobní ochranné prostředky, které jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné náklady. (Hůrka, 2015)

Vstupní lékařská prohlídka u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je na rozdíl od pracovního poměru povinná jen když:

- „zaměstnanec má vykonávat rizikové práce,
- zaměstnanec má vykonávat činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy, nebo

- *má-li zaměstnavatel pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance.*“ Jak tvrdí Hůrka (2015, s. 327)

2.5.1 Základní znaky

Tento typ pracovněprávních vztahů se vyznačuje některými specifickými rysy. Jedná se o tyto charakteristiky:

a) Doplnkový charakter

Zákoník práce v § 74 preferuje uzavírání pracovního poměru před dohodami.

b) Omezený rozsah práce

Časový rozsah vykonávané práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je v zákoníku práce vymezen.

c) Slabší právní postavení

Není-li v § 77 odst. 2 ZP stanoveno jinak, nevztahuje se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr právní úprava pracovního poměru v oblasti odstupného, pracovní doby a doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru a odměňování.

d) Posílení smluvní volnosti

Právní úprava stanovuje pouze základní práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, ostatní práva je potřeba zahrnout do smlouvy. (Bělina, 2014)

2.5.2 Prvky právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

„U dohod rozlišujeme základní prvky, kterými jsou subjekty, obsah a objekt.“ Jak tvrdí Bělina (2014, s. 329)

Subjekty těchto právních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Jestli zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele na pracovní poměr, mohou uzavřít dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce pouze v případě, že sjednaný druh práce je odlišný od druhu práce v pracovním poměru. (Bělina, 2014)

Obsahem právních vztahů jsou práva a povinnosti subjektů. V případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mají obě strany některé práva a povinnosti shodné

s právy a povinnostmi vyplývající z pracovního poměru. Práva a povinnosti, které jsou dané přímo ze zákona, jsou menší a musí se založit samotnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. (Bělina, 2014)

Objektem právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je výkon závislé práce. (Bělina, 2014)

2.5.3 Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je obsažena v zákoníku práce v části třetí v § 74 - § 77. Jedná se o speciální úpravu vztahující se pouze k dohodám, kterými se výkon práce na základě dohod řídí. Dohoda o provedení práce i dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně ve dvou vyhotoveních. Výpověď dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti i okamžité zrušení těchto dohod musí být rovněž v písemné formě. Dle § 138 ZP se výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. (Hůrka, 2015)

V § 77 odst. 2 ZP jsou vyjmenované výjimky, kdy se právní úprava pro pracovní poměr pro dohody nepoužije. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se jinak řídí ustanoveními zákoníku práce, která se vztahují na pracovní poměr.

Ustanovení účinná pro pracovní poměr se nepoužijí, pokud jde o:

- *převedení na jinou práci a přeložení,*
- *dočasné přidělení,*
- *odstupné,*
- *pracovní dobu a dobu odpočinku, výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,*
- *překážky v práci na straně zaměstnance,*
- *dovolenou,*
- *skončení pracovního poměru,*
- *odměňování s výjimkou minimální mzdy a*
- *cestovní náhrady.*

Právo zaměstnance činného na základě dohod na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199, § 206 a v části deváté ZP. (Kottnauer, 2014)

2.6 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti je první z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterou se budeme zabývat. Dohoda o pracovní činnosti je specifikována v § 76 ZP a dále se k ní vztahují společné ustanovení v § 77 ZP.

2.6.1 Charakteristika

Zaměstnanec vykonává na základě této dohody závislou činnost pro zaměstnavatele za odměnu při omezeném rozsahu. Na základě dohody o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce bude přesahovat v kalendářním roce 300 hodin. Rozsah pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena. Je-li dohoda o pracovní činnosti sjednána na dobu delší než 1 rok, nesmí doba vykonávané práce, jak už bylo řečeno, přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby v průměru za období 52 týdnů. Z toho vyplývá, že vykonávaná práce v jednotlivých týdnech může přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby, ale průměrná doba výkonu práce za období, na něž je dohoda uzavřena, nesmí přesáhnout tuto hranici. Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena na dobu určitou i na dobu neurčitou. (Bělina, 2014)

2.6.2 Náležitosti

Dohoda o pracovní činnosti musí mít formální a obsahové náležitosti. Z formálního hlediska musí být dohoda o pracovní činnosti uzavřena písemně. Dohoda o pracovní činnosti je velmi podobná pracovnímu poměru. Dohoda se uzavírá ve dvou vyhotoveních.

Z obsahového hlediska musí dohoda dle § 76 odst. 4 ZP obsahovat:

- *sjednanou práci,*
- *sjednaný rozsah pracovní doby a*
- *dobu, na kterou se dohoda uzavírá.*

Sjednaná práce musí být druhově určena a mít charakter opakující se závislé práce. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí obvykle 40 hodin týdně. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Výkon práce nemusí být pravidelný, záleží na domluvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. (Bělina, 2014)

Mezi podstatné náležitosti není zahrnuta odměna za práci konanou na základě dohody o pracovní činnosti, a proto je třeba se na ni dohodnout. Odměna z dohod nesmí být nižší než minimální mzda. Sazba minimální mzdy pro týdenní pracovní dobu 40 hodin je 58,70 Kč za hodinu nebo 9 900 Kč za měsíc.³ Zaměstnavatel a zaměstnanec si můžou v dohodě sjednat i další podmínky. V dohodě o pracovní činnosti je možné sjednat, nebo je-li vnitřním předpisem stanoveno, právo na dovolenou a právo na pracovní volno při osobních překážkách v práci. Dále si mohou sjednat také rozvržení pracovní doby. (Bělina, 2014)

2.6.3 Skončení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti

Není-li způsob zrušení dohody přímo sjednán, je možné ji zrušit dle § 77 odst. 4 ZP:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením.

Dohoda o pracovní činnosti končí také uplynutím sjednané doby. Dohoda o pracovní činnosti zaniká vzájemnou dohodou ke sjednanému dni. V případě skončení pracovněprávního vztahu výpovědí je dohoda zrušena uplynutím patnáctidenní výpovědní doby. Výpovědní doba začíná běžet dnem doručení výpovědi. Výpověď může být podána z jakéhokoli důvodu i bez udání důvodu. Okamžité zrušení dohody lze sjednat ve smlouvě jen pro případy, v nichž lze okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 55 a § 56 ZP. Zákonný zástupce zaměstnance mladšího 16 let může okamžitě zrušit tuto dohodu, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví zaměstnance. K platnosti tohoto zrušení se vyžaduje přivolení soudu. Výpověď i okamžité zrušení u dohody o pracovní činnosti musí mít písemnou formu, jinak se považují za neplatná. (Bělina, 2014)

³ § 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

2.7 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je druhá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterou se budeme zabývat. Dohoda o provedení práce je specifikována v § 75 ZP a dále se k ní vztahují společné ustanovení v § 77 ZP.

2.7.1 Charakteristika

Zaměstnanec vykonává na základě této dohody, stejně jako u dohody o pracovní činnosti, závislou činnost pro zaměstnavatele za odměnu při omezeném rozsahu. Od roku 2012 je zvýšen počet hodin výkonu práce na základě dohody o provedení práce ze 150 hodin na 300 hodin v kalendářním roce a byly zavedeny podmínky účasti na sociálním a zdravotním pojištění. Do tohoto rozsahu se započítává také doba práce, kterou zaměstnanec pracuje nebo pracoval pro zaměstnavatele ve stejném kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Hodiny práce zaměstnance pro téhož zaměstnavatele na základě dohod o provedení práce se tedy sčítají. Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou mezi sebou uzavřít různé dohody o provedení práce nejvýše na 300 hodin za kalendářní rok. (Bělina, 2014)

2.7.2 Náležitosti

Dohoda o provedení práce musí mít jen dvě náležitosti, a to uvedení doby, na kterou se dohoda uzavírá a povinnost uzavřít tuto dohodu písemně. Obsah dohody o provedení práce je ponechán pouze na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dohoda o provedení práce by měla obsahovat:

- vymezení práce,
- povinně vymezení doby, na kterou se dohoda uzavírá,
- sjednanou odměnu,
- rozsah práce.

Výše odměny závisí na tom, jak se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne. Odměna nesmí být nižší, než je aktuální minimální mzda. V nařízení vlády je určena sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 58,70 Kč za hodinu nebo

9 900 Kč za měsíc.⁴ V dohodě se zpravidla sjednává také místo výkonu práce, druhové vymezení práce nebo úkolu, počet hodin výkonu práce a dále doba, v níž má být práce prováděna. (Bělina, 2014)

2.7.3 Skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce

Není-li způsob zrušení dohody přímo sjednán, je možné ji zrušit dle § 77 odst. 4 ZP:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením.

Dohoda o provedení práce končí vzájemnou dohodou nebo splněním. Ostatní způsoby skončení jsou stejné jak u dohody o pracovní činnosti. Výpověď i okamžité zrušení musí mít písemnou formu.

2.8 Zdravotní pojištění

Pojistné na zdravotní pojištění, dle § 2 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, dále jen ZVZP, činí 13,5 % z vyměřovacího základu.⁵ Pojistné hradí ze dvou třetin (9 %) zaměstnavatel a z jedné třetiny (4,5 %) zaměstnanec. Plátcem pojistného za své zaměstnance je zaměstnavatel, který odvádí pojistné ve výši 13,5 % příslušné zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn.

Za zaměstnance se pro účely zdravotního pojištění považuje fyzická osoba, které plynou příjmy ze závislé činnosti dle § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, dále jen ZDP. Zákon však v § 5 písm. a) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, stanovuje několik výjimek, kdy pracující osoba není z pohledu zdravotního pojištění zaměstnancem. Mezi tyto výjimky patří osoby činné na základě dohody o provedení práce, pokud za měsíc nedosahují započitatelného příjmu, tj. částky vyšší než 10 000 Kč. Od roku 2015 se i u více dohod o provedení práce v jednom měsíci u jednoho zaměstnavatele příjmy sčítají. Mezi další výjimky patří osoby činné na základě

⁴ § 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

⁵ § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

dohody o pracovní činnosti, které v kalendářním měsíci nedosáhly započitatelného příjmu 2 500 Kč. (Červinka, 2016)

Minimálním vyměřovacím základem je minimální mzda. V § 3 odst. 8 ZVZP jsou vymezeny osoby, pro které minimální vyměřovací základ neplatí. Např. jde o osoby, za které pojistné platí stát, které současně vedle zaměstnání jsou OSVČ atd. Pojistné je splatné od prvního do dvacátého dne následujícího kalendářního měsíce. (Červinka, 2016)

2.9 Sociální pojištění

Pojistné na sociální pojištění dle § 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisu, dále jen ZPSZ, se skládá z pojistného na sociální zabezpečení, které zahrnuje pojistné na důchodové pojištění a pojistné na nemocenské pojištění, a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Pojistné dle § 2 ZPSZ je příjmem státního rozpočtu. Poplatníci pojistného dle § 3 odst. 1 písm. a) a b) ZPSZ jsou zaměstnavatelé, kteří jsou právnické nebo fyzické osoby a zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, a zaměstnanci. Dle § 3 odst. 1 písm. b) bodu 1 ZPSZ se pro účely sociálního pojištění za zaměstnance považují zaměstnanci v pracovním poměru, zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce. Z hlediska podmínek účasti na nemocenském pojištění dělíme zaměstnance na zaměstnance, jejichž zaměstnání je považováno za zaměstnání:

- vykonávané na základě dohody o provedení práce,
- malého rozsahu,
- ostatní.

Zvláštní úprava podmínek účasti na nemocenském pojištění platí od 1. ledna 2012 pro zaměstnance pracující na základě dohody o provedení práce. Pro zaměstnance, jejichž zaměstnání je považováno za zaměstnání malého rozsahu nebo ostatního, platí stejné podmínky účasti na nemocenském pojištění. Všichni zaměstnanci, kteří jsou účastni nemocenského pojištění, jsou také účastni důchodového pojištění. (Ženíšková, 2016)

„Dohoda o provedení práce zakládá účast na nemocenském pojištění v kalendářním měsíci, v němž trvala, jestliže do něj byl zúčtován příjem vyšší než 10 000 Kč nebo v něm trvalo více dohod o provedení práce a úhrn příjmů z těchto dohod

zúčtovaných do takového kalendářního měsíce činní více než 10 000 Kč.“ Jak tvrdí Ženíšková (2016, s. 24)

Za zaměstnání malého rozsahu se považuje zaměstnání, v němž byl sjednán započitatelný příjem nižší než 2 500 Kč. Tato částka je podmínkou pro účast na nemocenském pojištění. Zaměstnanec je pojištěn jen v těch měsících, v nichž mu byl zúčtován započitatelný příjem ve výši alespoň 2 500 Kč. (Ženíšková, 2016)

Na rozdíl v případě ostatního zaměstnávání je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění od vstupu do zaměstnání po celou dobu trvání pracovního vztahu, jestliže sjednaná částka započitatelného příjmu činí alespoň 2 500 Kč měsíčně. (Ženíšková, 2016)

Od 1. ledna 2014 se započitatelné příjmy z více dohod o provedení práce i z více dohod o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele v jednom měsíci sčítají.

Sazby pojistného dle § 7 ZPSZ činí u zaměstnavatele 25 %, z toho 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti, a u zaměstnance 6,5 % z vyměřovacího základu.⁶ Pojistné na sociální pojištění odvádí pouze zaměstnavatel na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení i za své zaměstnance, které mu srazí z jeho příjmu. Pojistné je splatné od prvního do dvacátého dne následujícího kalendářního měsíce.⁷

Jestliže je tedy zaměstnanec, který pracuje na základě některé z dohod, pojištěn na nemocenském pojištění, náleží mu dle § 174 ZP náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v § 192 a 193 ZP od 3. do 14. dne pracovní neschopnosti. Náhrada odměny z dohody náleží zaměstnanci ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělku. Od 15. dne pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci nemocenské z nemocenského pojištění. Pro tento účel musí zaměstnavatel rozvrhnout zaměstnanci týdenní pracovní dobu do směn, aby mu mohla být náhrada vypočtena. (Hůrka, 2015)

2.10 Zdanění příjmů z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

V následujících dvou kapitolách se zaměříme na zdanění příjmů z jednotlivých dohod dle toho, zda zaměstnanec podepsal nebo nepodepsal Prohlášení k dani, a následně na výpočet čisté odměny z dohody.

⁶ § 5 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

⁷ § 8 a § 9 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

2.10.1 Zdanění příjmů z dohody o pracovní činnosti

Dle § 38h odst. 1 a 2 ZDP plátce daně vypočte zálohu na daň z příjmu ze základu pro výpočet zálohy. Z dohody o pracovní činnosti se odvádí záloha na daň ve výši 15 % z odměny navýšené o povinné pojistné⁸, které za něho je povinen platit zaměstnavatel, pokud výše odměny překročí částku 2 499 Kč za měsíc, viz vzorec (2.1). Základ daně se pro výpočet zálohy na daň zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru. Do tohoto základu se nezahrnují příjmy, které jsou zdaněny srážkovou daní podle § 36 ZDP, tzn. například příjmy z dohod o provedení práce, u kterých byla odvedena srážková daň.

$$\text{Záloha na daň z příjmů} = \text{základ daně (hrubá odměna + sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem)} \cdot 15\% \text{ sazba daně} \quad (2.1)$$

Pokud je výše odměny nejvýše 2 499 Kč, odvádí se zálohová 15% daň z nenavýšené odměny o povinné pojistné, zaokrouhlená na celé stokoruny nahoru, viz vzorec (2.2).

$$\text{Záloha na daň z příjmu} = \text{hrubá odměna} \cdot 15\% \text{ sazba daně} \quad (2.2)$$

Pokud zaměstnanec podepíše u zaměstnavatele Prohlášení k dani podle § 38k odst. 4, 5 nebo 7 ZDP, může si dle § 35ba ZDP ve výši 1/12 uplatnit kromě základní slevy na poplatníka i další druhy slev na dani a daňové zvýhodnění. V případě, že zaměstnanec má více zaměstnavatelů současně, Prohlášení může podepsat pouze u jednoho z nich. Na konci roku má zaměstnanec možnost uplatnit nezdanitelné části základu daně uvedené v § 15 ZDP v ročním zúčtování u zaměstnavatele nebo v daňovém přiznání. (Lošťák a Pelech, 2016)

2.10.2 Zdanění příjmů z dohody o provedení práce

Příjmy plynoucí z dohod o provedení práce se v některých případech zdaňují jinak než příjmy plynoucí zaměstnanci z pracovního poměru nebo příjmy plynoucí z dohody o pracovní činnosti. Zdanění těchto dohod je v různých situacích jiné a je třeba tomu věnovat pozornost, a proto si různé situace podrobně vysvětlíme níže.

Pro zdanění příjmů za práci na základě dohody o provedení práce je rozhodující výše odměny zaměstnance za kalendářní měsíc, a také skutečnost, jestli zaměstnanec

⁸ § 6 odst. 12 a § 38h odst. 1 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

podepsal nebo nepodepsal u zaměstnavatele Prohlášení k dani podle § 38k odst. 4, 5 nebo 7, nebo nevyužije-li postup podle § 36 odst. 7 nebo 8 ZDP.

Z příjmu plynoucího na základě dohody o provedení práce, pokud jeho výše nepřekročí částku 10 000 Kč za kalendářní měsíc, strhává zaměstnavatel při výplatě zaměstnanci srážkovou daň. Dle § 6 odst. 4 ZDP se jedná o samostatný základ daně pro zdanění daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně⁹ ve výši 15 % jen v případě, že zaměstnanec nepodepsal u tohoto zaměstnavatele Prohlášení k dani, viz vzorec (2.3). Dle § 36 odst. 3 ZDP se základ daně zaokrouhluje na celé koruny dolů. Daň z příjmů vybíraná zvláštní sazbou se také zaokrouhluje na celé koruny dolů. Srážková daň se odvádí příslušnému finančnímu úřadu na jiný účet, než na který zaměstnavatel odvádí zálohy na daň. (Lošťák a Pelech, 2015)

$$\text{Srážková daň} = \text{hrubá odměna} \cdot 15\% \text{ zvláštní sazba daně} \quad (2.3)$$

Pokud příjem za práci na základě dohody o provedení práce překročí částku ve výši 10 000 Kč, strhává zaměstnavatel, oproti předchozímu, klasicky zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti¹⁰ také ve výši 15 %, ale při výpočtu základu daně pro výpočet zálohy musí příjem zaměstnance navýšit o povinné pojistné, které je z těchto příjmů povinen platit zaměstnavatel. Do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného se zahrnuje celý výdělek z dohod o provedení práce, nikoliv jen část přesahující limit. (Lošťák a Pelech, 2016)

Dle § 36 odst. 7 ZDP má zaměstnanec po skončení roku právo zahrnout příjmy z dohod o provedení práce do daňového přiznání a srážkovou daň započítat na výslednou roční daňovou povinnost. Zaměstnanec má pak právo na využití slev na dani a uplatnění nezdanitelných částí základu daně. I nadále platí, že zaplacením srážkové daně je daňová povinnost zaměstnance splněna a zaměstnanec není povinen podávat daňové přiznání.¹¹

Pokud zaměstnanec má u zaměstnavatele příjem z pracovního poměru nebo z dohody o pracovní činnosti a současně také odměnu z uzavřené dohody o provedení práce, je důležité, zda zaměstnanec podepsal u tohoto zaměstnavatele Prohlášení k dani.

Pokud zaměstnanec podepsal Prohlášení k dani, pak jsou všechny příjmy plynoucí zaměstnanci zahrnuty do jednoho základu pro výpočet zálohy na daň. Jestli jde o příjem do 10 000 Kč, základ pro výpočet zálohy na daň pak zaměstnavatel vypočte jako součet příjmu z pracovního poměru navýšeného o povinné pojistné a příjmu z dohody o provedení

⁹ § 36 odst. 2 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

¹⁰ § 38h odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

¹¹ § 38g odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

práce, viz vzorec (2.4). Ze základu, zaokrouhleného na celé stokoruny nahoru, pro výpočet zálohy na daň je zaměstnavatel povinen srazit zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti dle § 38h odst. 1 a 2 ZDP ve výši 15 %. (Procházková, 2015)

$$\text{Základ daně} = \text{příjem z pracovního poměru} + \text{sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem} + \text{příjem z dohody o provedení práce} \quad (2.4)$$

Odlišně musíme postupovat při zdanění příjmů z dohody o provedení práce, pokud u tohoto zaměstnavatele zaměstnanec Prohlášení k dani nepodepsal.

Zaměstnavatel pak bude samostatně zdaňovat příjem z dohody o provedení práce 15% srážkovou daní, pokud příjem z dohody o provedení práce nepřesáhne za kalendářní měsíc částku 10 000 Kč, jedná se o již zmiňovaný samostatný základ daně dle § 6 odst. 4 ZDP. Pokud ale příjem plynoucí na základě dohody o provedení práce přesáhne za kalendářní měsíc částku 10 000 Kč, budou všechny příjmy plynoucí zaměstnanci zahrnuty do jednoho základu pro výpočet zálohy na daň. (Procházková, 2015)

Jak jsme si vysvětlili výše, někdy tak budou příjmy plynoucí na základě dohody o provedení práce zdaněny srážkovou daní a někdy bude z těchto příjmů odvedena záloha na daň.

2.10.3 Výpočet čisté odměny z dohod

Výpočet čisté mzdy neboli výpočet čisté odměny z dohod je obdobný jako při výpočtu mzdy u pracovního poměru. Důležité pro výpočet čisté odměny je to, zda zaměstnanec podepsal Prohlášení k dani a zda jeho odměna podléhá odvodům pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Výpočet čisté měsíční odměny z dohody si ukážeme v následujícím vzorci (2.5).

$$\text{Čistá odměna} = \text{hrubá odměna} - \text{záloha na daň} - \text{sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnanec} \quad (2.5)$$

Jestliže má zaměstnanec podepsané Prohlášení k dani, zaměstnavatel vypočtenou zálohu na daň sníží o případné slevy na dani maximálně do nuly dle § 35ba ZDP. Poplatník dle § 35c odst. 1 ZDP má dále ještě nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti.

V případě, že odměna z dohody o provedení práce nepřekročí částku 10 000 Kč a odměna z dohody o pracovní činnosti nedosáhne částky 2 500 Kč, zaměstnanci se nepočítá

a ani neodvádí zdravotní a sociální pojištění. Proto výpočet čisté odměny je v následujícím vzorci (2.6) jiný. V případě dohody o provedení práce, kdy zaměstnanec nemá podepsané Prohlášení k dani, se odečítá srážková daň, viz vzorec (2.7).

$$\text{Čistá odměna} = \text{hrubá odměna} - \text{záloha na daň} \quad (2.6)$$

$$\text{Čistá odměna} = \text{hrubá odměna} - \text{srážková daň} \quad (2.7)$$

Pro přehlednost si celý proces výpočtu základu daně, pojistného na sociální a zdravotní pojištění, zálohy na dani, srážkové daně a výpočtu čisté mzdy vysvětlíme v následujících dvou tabulkách.

Tabulka 2.1 znázorňuje postup výpočtu čisté mzdy, kdy zaměstnanec má podepsané Prohlášení a dosahuje odměny z DPP nebo z DPČ přesahující hranici, od které je účasten sociálního a zdravotního pojištění.

Tab. 2.1 Výpočet zálohy na daň a čisté mzdy

Řádek	Legenda	Výpočet
1	Hrubá odměna	výchozí částka výpočtu
2	SP zaměstnavatel	25 % z ř. 1
3	ZP zaměstnavatel	9 % z ř. 1
4	Základ daně	ř. (1 + 2 + 3)
5	Zaokrouhlený základ daně	zaokrouhlený na 100 Kč nahoru
6	Záloha na daň	15 % z ř. 5
7	Slevy na dani	§ 35 ba, max. do výše zálohy na daň před slevou
8	Záloha na daň po slevách	ř. (6-7)
10	SP zaměstnanec	6,5 % z ř. 1
11	ZP zaměstnanec	4,5 % z ř. 1
12	Čistý příjem	ř. (1-8-10-11)

Zdroj: Lošták a Pelech (2016, s. 162)

Tabulka 2.2 znázorňuje postup výpočtu čisté mzdy, kdy zaměstnanec nemá podepsané Prohlášení a nedosahuje odměny z DPP, od které by byl účasten sociálního a zdravotního pojištění.

Tab. 2.2 Výpočet srážkové daně a čisté mzdy

Řádek	Legenda	Výpočet
1	Hrubá odměna	výchozí částka výpočtu
2	SP zaměstnavatel	nepodléhá pojistnému
3	ZP zaměstnavatel	nepodléhá pojistnému
4	Základ daně	ř. (1 +2 + 3)
5	Základ daně	ř. 4 zaokrouhlený na Kč dolů
6	Srážková daň	15 % z ř. 5 zaokrouhlený na Kč dolů
7	Slevy na dani	nelze uplatnit
8	SP zaměstnanec	nepodléhá pojistnému
11	ZP zaměstnanec	nepodléhá pojistnému
12	Čistý příjem	ř. (1-6-10-11)

Zdroj: Lošták a Pelech (2016, s. 159)

3 Analýza dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v obchodní společnosti Lear Corporation Czech Republic s.r.o.

3.1 Společnost Lear Corporation

Společnost Lear Corporation byla založena v roce 1917 v Detroitu pod názvem American Metal Products, jako výrobce sedacích sestav a dalších dílů pro automobilový a letecký průmysl. V roce 1994 společnost Lear Corporation uskutečnila veřejnou nabídku akcií a postupným růstem a řadou akvizic se vyvinula v globálního dodavatele.

Lear Corporation je předním dodavatelem dvou důležitých systémů pro celosvětový automobilový průmysl – sedadel a systémů řízení elektrické energie. Produkty dodávají prakticky každému významnému výrobcí automobilů na světě. Výrobky společnosti Lear Corporation můžeme najít ve více než 300 značkách vozidel na celém světě. Mezi hlavní odběratelé patří Audi, BMW, Fiat, Ford, Jaguar a mnoho dalších.

Dosažením tržeb ve výši 18,2 miliard dolarů v roce 2015 se Lear Corporation umístil na 174. místě ve světovém žebříčku Fortune 500. Akcie Learu jsou obchodovány na newyorské burze pod symbolem „LEA“.

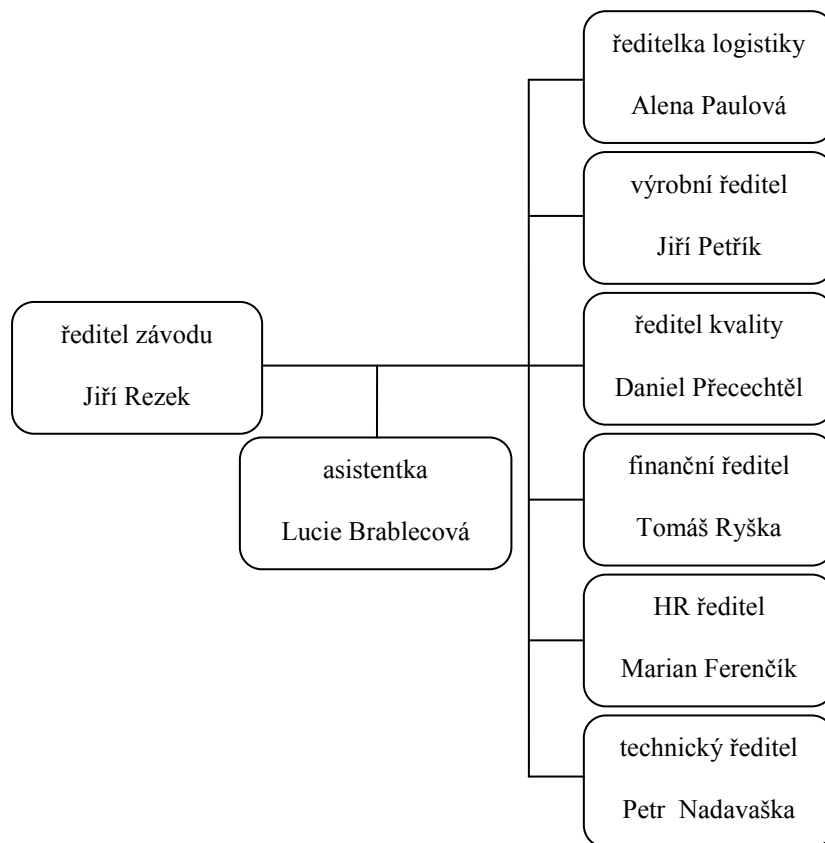
Společnost Lear Corporation má 221 závodů ve 36 zemích světa. V České republice se nacházejí tři závody a to ve Vyškově, Kolíně a Tachově. Nyní se budeme zaměřovat pouze na výrobní závod ve Vyškově.

3.2 Výrobní závod Vyškov

Divize Vyškov je součástí nadnárodního amerického koncernu. Závod ve Vyškově, který byl původně součástí německého koncernu GHW, vznikl v roce 2000. V polovině roku 2004 vlastníci německého koncernu celý podnik prodali americkému koncernu Lear. V současné době má závod ve Vyškově kolem 550 zaměstnanců. Pracovní místa jsou naplněna v různých oblastech od dělnických pozic až po technické či administrativní práce. Výroba elektrických a elektronických součástí, do kterých patří výroba terminálů, konektorů a pojistkových skříní, se skládá ze tří výrobních procesů - lisování kovů, lisování plastů a montáž. Vysoká efektivita výroby v tomto závodě je zajištěna automatickým strojním zařízením. Řídí se metodou „dobrého hospodaření“, která zajišťuje přehledné, efektivní a bezpečné uspořádání pracoviště.

Organizační strukturu společnosti Lear Corporation, která sídlí ve Vyškově, můžeme vidět v následujícím obr. 3.1. Ředitelem výrobního závodu ve Vyškově je pán Bc. Jiří Rezek.

Obr. 3.1 Organizační struktura



Zdroj: Vlastní zpracování

3.3 Pracovní řád

V každém zaměstnání bychom měli vědět, jaké povinnosti a práva z pracovněprávního vztahu vyplývají, a proto nesmíme zapomenout se orientovat v pracovním řádu společnosti.

Pokud zákoník práce nebo jiný právní předpis nestanoví jinak, pak účinnost jakéhokoliv vnitřního předpisu pro zaměstnance začíná se vznikem pracovněprávního vztahu. Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a všechny zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru. Na zaměstnance činné na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vnitřní předpis vztahuje jen v případě, kde to vyplývá z jeho ustanovení, z dalších pracovněprávních předpisů nebo z uzavřené dohody mezi zaměstnavatelem a

fyzickou osobou. Ve vnitřním mzdovém předpisu společnosti Lear Corporation je stanovena pouze odměna při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr takto:

„ Se zaměstnanci, kteří vykonávají svou činnost nepravidelně podle potřeb zaměstnavatele, bude uzavřena dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce maximálně na kalendářní rok a odměna jim bude stanovena na smluvní bázi.

Při stanovení odměny za práce konané mimo pracovní poměr se postupuje obdobně tak, aby výše stanovené odměny odpovídala mzdě za stejnou nebo obdobnou práci konanou v pracovním poměru. “

Vnitropodnikové směrnice, předpisy i formuláře společnosti Lear Corporation (dále jen Lear) jsou umístěny na podnikovém intranetu.

3.4 Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců

Povinnosti, které mají oba účastníci pracovněprávního vztahu dodržovat, jsou ve všech společnostech podobně a my se nyní podíváme, jaké povinnosti vyplývají zaměstnavateli a zaměstnanci společnosti Lear. Tyto povinnosti začínají platit také pro zaměstnance, kteří uzavřou jakoukoliv dohodu.

3.4.1 Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen:

- při nástupu do práce seznámit zaměstnance s platnými organizačními normami, vnitřními a právními předpisy, které se jeho a jeho činnosti týkají a prokazatelně seznámit zaměstnance s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a s podmínkami bezpečnosti práce na jeho pracovišti,
- přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci sjednanou mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů a dodržovat ostatní podmínky stanovené právními předpisy a pracovní smlouvou.

3.4.2 Povinnosti zaměstnance

Zaměstnanec je povinen na pracovišti a v ostatních prostorách a objektech společnosti Lear:

- ode dne, kdy vznikl pracovněprávní vztah konat práce podle pokynů nadřízených ve stanovených lhůtách a dodržovat pracovní kázeň,
- dodržovat právní a vnitřní předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, bezpečného používání technických zařízení, zásady bezpečného chování na pracovišti a stanovené pracovní postupy, s nimiž byl seznámen,
- pracovat svědomitě a iniciativně, řádně a v rozsahu svých práv a povinností samostatně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených a dodržovat zásady spolupráce a dobrého soužití s ostatními zaměstnanci,
- dodržovat a plně využívat pracovní dobu, příchod a odchod vyznačit v evidenci docházky a každé vzdálení se z pracoviště v průběhu pracovní doby oznámit svému bezprostředně nadřízenému,
- zachovat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděl při výkonu zaměstnání,
- dodržovat předpisy a pokyny týkající se zajištění bezpečnosti provozních budov zaměstnavatele,
- udržovat pracoviště a obsluhovaný stroj v čistotě,
- odkládat své svršky a osobní předměty, které obvykle nosí do práce do určených prostor,
- být na pracovišti na začátku stanovené pracovní doby a být připraven pracovat dle pokynů zaměstnavatele,
- ohlašovat HR oddělení změny osobních údajů do 5 dnů,
- v případě pracovní neschopnosti je zaměstnanec povinen ohlásit nepřítomnost v práci nadřízenému pracovníkovi dostatečně včas před započítáním směny, na kterou se nemůže dostavit, tak aby bylo možno na jeho místo povolat náhradníka,
- všichni zaměstnanci jsou povinni vykonávat práci v předepsaném oděvu,

- zaměstnanec je povinen nepoužívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovišti, pozemcích ostatních plochách zaměstnavatele, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště,
- atd.

Se všemi těmito povinnostmi je zaměstnanec seznámen při nástupním školení a musí je dodržovat jak stálí tak i noví zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni v jakémkoliv pracovněprávním vztahu.

3.4.3 Odpovědnost za škodu

Zaměstnanec je povinen chovat se tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku, ani k neoprávněnému majetkovému prospěchu na úkor zaměstnavatele nebo spolupracovníka. Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit závady svému bezprostředně nadřízenému.

Zaměstnavatel je povinen svým zaměstnancům zajišťovat takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke vzniku škod.

3.5 Pracovní doba

Standardní délka pracovní doby je 40 hodin týdně, délka pracovní doby u zaměstnanců ve dvousměnném provozu nepřesáhne 38,75 hodin týdně a v třísměnném a nepřetržitém provozu 37,5 hodiny týdně.¹²

Rozvržení přestávek během pracovní doby určuje zaměstnavatel. Přestávka na jídlo a oddech musí být poskytnuta nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce v minimální délce trvání 30 minut.¹³ Přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny a nepřetržitý odpočinek v týdnu se řídí podle § 90 a 92 ZP.

K evidenci docházky slouží magnetické karty, které každý zaměstnanec obdrží při nástupu do pracovního poměru nebo na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pomocí těchto karet každý zaměstnanec zaznamenává přes docházkové terminály příchod

¹² § 79 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹³ § 88 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

a odchod ze zaměstnání. Zaměstnanec je povinen na těchto terminálech zaznamenávat i přerušení pracovní doby během směny a celodenní nepřítomnost.

Pracovní dobu jednotlivých zaměstnanců schvaluje nadřízený pracovník v docházkovém systému a podklady pro výpočet mezd předá nejpozději první pracovní den následujícího kalendářního měsíce na HR oddělení.

Na jednotlivých střediscích jsou třisměnné, dvousměnné nebo nepřetržité pracovní režimy. Dvousměnný pracovní režim je modifikován tak, aby celkový fond týdenní pracovní doby činil v průměru 38,75 hodiny. Nepřetržitý pracovní režim je na lisovně plastů, montáži a nástrojárně. Jedna směna trvá 12 hodin, bez přestávek na jídlo a oddech 11 hodin.

„Nepřetržitým pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Nepřetržitým provozem je provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu.“¹⁴

Nyní se budeme zaměřovat na nepřetržitý pracovní režim na lisovně plastů. V obchodní společnosti Lear je aplikován tzv. krátký a dlouhý týden, kdy v jednom pracovním týdnu je 5 směn, a to v pondělí, úterý, pátek, sobotu a neděli a v následujícím týdnu jsou pouze 2 směny, a to ve středu a čtvrtek. Při stanovení rozvrhu směn je dodržena tato perioda:

NNNxxDDxxxNNxxDDDxxNNxxxDDxx

Začátek noční směny je v 18.00 hod., konec směny je v 6.00 hod. následujícího dne. Z toho první přestávka je rozdělena tak, aby nebyl narušen nepřetržitý chod. Zaměstnanci na lisovně plastů si musí navzájem v době přestávky pohlídat svěřené stoje. Tzn., že první polovina má přestávku od 22:00 do 22:30 hod. a druhá polovina od 22.30 do 23.00 hod. Druhá přestávka probíhá v tom samém rozdělení a to od 2:00 do 2.30 hod. a od 2:30 do 3.00 hod.

Začátek denní směny je v 6.00 hod., konec směny je v 18.00 hod., z toho první přestávka je od 10.00 do 10.30 hod. a od 10:30 do 11.00 hod., druhá přestávka od 14:00 do 14.30 a od 14.30 do 15:00 hod.

¹⁴ § 78 odst. 1 písmena f) a g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Pracovníkům, jichž se tento pracovní režim týká, je informace o rozvržení směn předána písemnou formou – Informace pro zaměstnance.

3.6 Dovolená

Zaměstnanci, kteří pracují na hlavní pracovní poměr, mají nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dovolenou za odpracované dny. Základní výměra dovolené činí pro všechny zaměstnance společnosti 5 týdnů. Nárok na pátý týden dovolené nebo na jeho poměrnou část mají všichni zaměstnanci, kteří odpracují během jednoho kalendářního roku 489,15 hodin. Státní svátky a dovolená se počítají do odpracovaných hodin. Přesčasy se do odpracovaných hodin nezapočítávají.

Zaměstnanci, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemají na dovolenou nárok, jelikož není určena v žádném vnitřním předpise a není ani v samotné dohodě sjednána.

3.7 Odměňování

Problematika mezd je komplexně řešena vnitřním mzdovým předpisem, který je k dispozici na firemním intranetu, případně na HR oddělení. Zde jsou uvedena jen následující základní pravidla. Měsíční příjem se vypočítává ke konci každého měsíce a bude vyplacen po odečtení všech zákonem daných srážek. Dle žádosti zaměstnance se vyúčtovaný obnos převádí bezhotovostně 10. následujícího kalendářního měsíce na osobní bankovní účet, případně bude výplata provedena dle žádosti zaměstnance. Ke zpracování mezd společnost používá program Helios Orange.

3.8 Péče o zaměstnance

Zaměstnavatel by měl řádně pečovat o své zaměstnance. Pod tímto pojmem si můžeme představit např. zajištění stravování, poskytování pracovních pomůcek a zajišťování různých školení.

3.8.1 Stravování

Lear poskytuje svým zaměstnancům stravenky, kteří pracují na základě pracovní smlouvy, tzn., že „brigádníci“ na ně nemají nárok. Pouze se mohou stravovat v závodní jídelně na své vlastní náklady.

3.8.2 Pracovní pomůcky

Lear poskytuje zaměstnancům ve výrobě pracovní oděv. Zaměstnanec obdrží při nástupu do zaměstnání 3 ks triček, 1 vestu a pracovní obuv proti podpisu. Pracovní oděv používá po celou pracovní dobu na všech provozech. Dále má k dispozici další osobní ochranné pomůcky jako jsou např. rukavice a ochranné brýle.

Zaměstnanec pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemá nárok na pracovní oděv a musí si donést své vlastní triko s krátkým rukávem, dlouhé kalhoty a uzavřenou pevnou obuv. Dále dostane ochranné brýle, které musí používat při manipulaci se stlačeným vzduchem, rukavice a reflexní vestu na odlišení „brigádníků“.

Do výrobní haly, výrobních a skladových prostor, ke strojnímu zařízení je pro všechny zaměstnance povolen vstup pouze v pracovní obuvi, případně v pevné uzavřené obuvi a v dlouhých kalhotách.

3.8.3 Bezpečnost práce, ochrana zdraví a požární ochrana

Každý zaměstnanec Learu je povinen dbát dle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost ostatních osob. Lear poskytuje svým zaměstnancům ochranné pracovní prostředky tam, kde to vyžaduje ochrana jejich života a zdraví. Tyto přidělené pomůcky je pak zaměstnanec povinen používat.

3.8.4 Školení BOZP a PO

Každý zaměstnanec Learu je při svém nástupu do práce řádně seznámen s příslušnými předpisy k zajištění BOZP a PO, jež musí při své práci dodržovat. Znalost těchto předpisů je součástí kvalifikačních předpokladů.

Přímo na pracovišti, kam je pracovník zařazen, je dále seznámen s konkrétními bezpečnostními podmínkami a požární ochranou na pracovním místě, včetně praktického zácviku pod dohledem přímého nadřízeného - mistra.

3.9 Zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Nyní se budeme zaměřovat na celý proces zaměstnávání pracovníků, tzv. brigádníků, které nabírají na letní výpomoc na základě některé z dohod.

3.9.1 Hledání uchazečů

Společnost využívá několik zdrojů při hledání pomocných dělníků k zabezpečení potřebného počtu osob, které budou sloužit k náhradě za ty zaměstnance, kteří si budou chtít vzít dovolenou.

Část z nich jsou bývalí brigádníci, kteří už u nich na základě dohody byli a sami si podají žádost dopředu. Dále rozesílají e-maily zaměstnancům Learu s interní inzercí, kde stručně vypíší podmínky a koho hledají, takže se pak často hlásí děti zaměstnanců nebo jejich známí. Tyto informace mají zaměstnanci i na nástěnkách nebo info obrazovkách ve výrobě. Občas, když je méně zájemců, dávají inzerci na internet, většinou na webovou stránku Prace.cz, nebo do novin, jako je např. Region, případně Vyškovský deník. V krajních případech dávají inzerci na Úřad práce ve Vyškově. Tam se ale normálně nezabývají hledáním práce pro brigádníky, spíš pro pracovní poměry.

3.9.2 Výběr brigádníků

Důležité pro výběr uchazečů je to, na jakou směnu mohou nebo jsou ochotni docházet (nejčastěji se jedná o 3 směny nebo nepřetržitý provoz), o jak dlouhou brigádu mají zájem (1 měsíc, celé prázdniny, případně déle) a kdy mohou nastoupit. Pro mladistvé nemají přizpůsobeny pracovní podmínky, proto mohou být zaměstnáni pouze ty fyzické osoby, které dovršily 18 let.

Také záleží, kolik zájemců se přihlásí. Pokud je jich málo, berou skoro každého. Když se jich naopak hlásí moc, tak vezmou toho, kdo projeví dřívější zájem. Za poslední dva roky zaznamenávají pokles zájmu o letní brigádu, stejně jako klesá nezaměstnanost.

3.9.3 Typy uzavíraných dohod

Společnost pro pokrytí výběru dovolených uzavírá nejčastěji dohody o provedení práce. Pokud ví, že potřebují dlouhodobé brigádníky, tak je zaměstnávají i na pracovní

smlouvy na dobu určitou, třeba 3-6 měsíců. Dohodu o pracovní činnosti využívají jen výjimečně. Jelikož je jen v průměru na 20 hodin týdně, je pro jejich potřeby poměrně neúčinná, protože počet odpracovaných hodin zaměstnance je ve finále mnohem více. Pravidelně je to pouze u pozic Trainee. Tyto pozice jsou určeny většinou pro studenty, kteří mohou pracovat 2-3 dny týdně, aby splnili v průměru 20 hodin.

3.9.4 Období uzavírání dohod

Nábor prvních pracovníků, kteří budou zaměstnáni na základě dohod, začíná v červnu, další nábor probíhá v červenci. V průběhu pouze nahrazují brigádníky, kteří končí dříve, tak aby udrželi potřebný počet náhradníků pro pokrytí výroby.

3.9.5 Počet zaměstnanců pracujících na základě dohod

Společnost odhadem potřebuje v letních měsících okolo 40 až 50 pracovníků, kteří budou zaměstnáni na dohody. Jelikož někteří brigádníci nemohou nebo nechtějí pracovat celou dobu letních měsíců, pak se ve finále vystřídá 70 až 80 pracovníků. Zmíněné Trainee brigádníky zaměstnávají v průběhu celého roku a drží jejich stav kolem osmi.

3.9.6 Stanovení odměny

Pro zaměstnance, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je stanovena hodinová sazba, která je počítána dle průměru mzdy pro běžné dělníky včetně příplatků. Prémie nejsou součástí této částky. Je to zejména z důvodu, že noví zaměstnanci, kteří nastupují na hlavní pracovní poměr, také nemají v prvních 3 měsících nárok na prémie.

Zaměstnanci pracující na základě dohod nemají nárok ani na další benefity, ty jsou spojeny pouze s pracovními smlouvami. Jedná se například o nárok na dovolenou, stravenky, Flexi Passy či firemní paušál. Může nastat situace tzv. dlouhodobé brigády, kdy zaměstnanec uzavře pracovní smlouvu na dobu určitou, poté by měl samozřejmě stejné nároky na benefity jako zaměstnanci.

3.9.7 Mzdové náklady

Mzdové náklady v letních měsících samozřejmě vzrostou. Musí počítat s tím, že vyplatí mzdu stálým zaměstnancům, kteří čerpají dovolenou, ale i těm, kteří je nahrazují. I

když vynaloží několik stovek tisíc korun navíc, nepřetržitý pracovní režim nebude zastaven a společnost stále vydělává. Je to pro ně rozhodně výhodnější a levnější, než kdyby vyhlásili dvoutýdenní celozávodní dovolenou a společnost by neměla žádné výstupy. Určitě by se některým zaměstnancům nelíbilo, že si nemohou sami naplánovat, kdy na dovolenou nastoupí. Celozávodní dovolenou využívají v období Vánoc. Znovuzprovoznění nepřetržité výroby dvakrát za rok by nebylo jednoduché a bylo by rozhodně velmi nákladné.

3.9.8 Povinnosti před nástupem do zaměstnání

Osoba, která má zájem se zúčastnit pracovního procesu ve společnosti Lear, musí nejprve vyplnit „Žádost o přijetí do pracovního poměru“ a k tomu uvede, že má zájem o dohodu neboli tzv. brigádu. Poté vyčkává, zda se mu společnost ozve. V kladném případě se budoucí zaměstnanec dostaví do společnosti, kde vyplní osobní dotazník. Dále obdrží zvací dopis s termínem prohlídky, s veškerými pokyny a 3 formuláře „Posudek zdravotní způsobilosti k výkonu práce“, které předloží u závodního lékaře.

3.9.9 Zaškolení a nástup

Zaměstnanci neboli brigádníci absolvují jednodenní školení v určený den, zpravidla v prvním pracovním dnu, od kterého je na dohodu zaměstnán. Každý zaměstnanec přijímaný na hlavní pracovní poměr nebo na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr musí projít řadou školení, než začne vykonávat svoji práci.

Noví zaměstnanci se sejdou v předepsaný čas v zasedačce společnosti, kde se jich ujme zaměstnankyně z personálního oddělení, aby s nimi vyřídila organizační záležitosti. Zaměstnanci, kteří mohou, podepíší prohlášení k dani a následně dohodu, poskytnou kopii zdravotních průkazů a číslo bankovního účtu, na který jim bude odměna následující měsíc zaslána, odevzdají vyplněné posudky od závodního lékaře a dostanou magnetické karty, které jim budou sloužit k zaznamenávání příchodu a odchodu ze zaměstnání. Jelikož se jedná ve většině případů o letní výpomoc, všichni brigádníci ještě poskytnou potvrzení o studiu, aby mohli mít ke slevě na poplatníka také slevu na studenta.

Následuje představení společnosti a jeho ředitele, kterým je pán Bc. Jiří Rerez. Po tomto úvodu dále probíhá školení z několika oblastí jako je školení BOZP, životního prostředí a školení kvality. Budoucí zaměstnanci jsou seznámeni s procesem výroby,

nejčastějšími chybami, které musí umět rozeznat, aby ve výrobě nevznikaly špatné kusy, které jsou dodávány zákazníkům.

Po školení následuje kontrola dokumentů, které mezitím zpracovávali na personální oddělení a předání nových zaměstnanců na jednotlivá střediska, které si s dozorem zaměstnanci projdou. Poté jsou rozdělení asi po třech lidech do jednotlivých směn. Každý zaměstnanec, který je přijímán na základě dohody, dostane ochranné brýle a reflexní vestu, kterou musí po dobu práce nosit, aby každý věděl, že není kmenový zaměstnanec.

Na závěr zaměstnanec dostane rozpis směn. Každá směna má svého mistra, ke kterému se bude první směnu hlásit. Je jen na domluvě mezi mistrem a brigádníkem, kdy musí a nemusí na směny docházet. Jelikož hlavním důvodem zaměstnávání lidí na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je zabezpečení nepřetržité výroby v době, kdy si kmenoví zaměstnanci vybírají řádnou dovolenou a není vyhlášena celozávodní dovolená, je nutno počítat s tím, že budou docházet pravidelně. Mohou si však dostatečně předem s mistrem domluvit volno, nebo jim ho mistr určí sám, kdy není potřeba náhrady pracovníka.

Celkem v roce 2015 bylo přijato na dohody o provedení práce 46 zaměstnanců, kteří byli rozdělení do středisek plastů, montáže a plechů.

3.9.10 Analýza dohody o provedení práce

Společnost k zajištění potřebného počtu pracovníků uzavírá ve většině případů dohody o provedení práce, proto se budeme zaměřovat hlavně na tuto dohodu. Vzorovou dohodu o provedení práce společnosti Lear můžeme vidět v příloze č. 1. Dohodu uzavírají podle ustanovení § 75 a následujících ZP a obsahuje:

- název zaměstnavatele, kterým je Lear Corporation Czech Republic s.r.o., se sídlem ve Vyškově-předměstí, Tovární 735/10, IČO: 25225227, zastoupený na základě plné moci Bc. Jiřím Rezkem,
- jméno, příjmení, datum narození, osobní číslo a bydliště zaměstnance,
- závazek zaměstnance vykonávat na základě této dohody od ... do ... výpomoc ve výrobě,
- místo výkonu práce: Vyškov,
- údaj, že rozsah práce nepřesáhne 300 hodin za kalendářní rok,
- odkaz na dokument „Informace pro zaměstnance“,

- odměnu za vykonávané činnosti včetně přípravy, která se vyplácí následující měsíc za skutečně odpracované hodiny ve výplatním termínu zaměstnavatele,
- pokyny, kterými se má zaměstnanec řídit,
- informaci o tom, že dohodu lze zrušit formou písemné výpovědi s 15denní výpovědní dobou, která začne běžet dnem, kdy byla doručena druhému účastníkovi,
- podmínky pro odstoupení od smlouvy ze strany zaměstnavatele a zaměstnance,
- povinnost do 5 dnů oznámit zaměstnavateli veškeré změny v osobních údajích, k nimž dojde za dobu trvání této dohody,
- další podmínky a informace,
- na závěr místo, datum a podpis zaměstnance a zaměstnavatele.

V dokumentu „Informace pro zaměstnance“ je konkretizováno:

- pracovní zařazení dle kategorizace prací do kategorie č. 2,
- splatnost mzdy 10. dne následujícího kalendářního měsíce, ve kterém vznikl nárok na odměnu, bankovním převodem na účet zaměstnance,
- poskytovatel závodní preventivní péče,
- rozpis pracovní doby: R = ranní směna, 6.00-18.00 hod.,
N = noční směna, 18.00-6.00 hod.

Kritéria kategorizace prací

Kategorizaci prací upravuje § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a vyhláška č. 432/2003 Sb. § 37 zákona č. 258/2000 Sb., ukládá každému zaměstnavateli povinnost, zařadit práce do kategorií. Zákon zná čtyři kategorie:

- kategorie 1: pro práce bez zvýšené míry ohrožení pracovními riziky,
- kategorie 2: pro práce se zvýšenou mírou ohrožení pracovními riziky,
- kategorie 3: pro rizikové práce,
- kategorie 4: pro extrémně rizikové práce.

Do výše uvedených 4 kategorií, se práce zařazují na základě zhodnocení 13ti rizikových faktorů, které uvádí v příloze 1 vyhláška č. 432/2003 Sb. Jsou jimi např. prach,

hluk, vibrace, nebezpečné chemické látky, zřetová zátěž, psychická zátěž, biologické činitele a další.

Správné zařazení zaměstnance do kategorie práce je důležité i kvůli pracovnělékařských prohlídek zaměstnanců podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a podle vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách.¹⁵

3.9.11 Analýza dohody o pracovní činnosti

Jak bylo výše řečeno, dohody o pracovní činnosti společnost uzavírá jen výjimečně, a to u pozic Trainee. Tyto pozice jsou určeny většinou pro studenty, kteří mohou pracovat 2-3 dny týdně. Vzorovou dohodu o pracovní činnosti společnosti Lear můžeme vidět v příloze č. 2. Dohoda splňuje zákonem dané povinné údaje dle § 76 ZP, kterými jsou hlavně sjednaná práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Dohoda o pracovní činnosti je podobná dohodě o provedení práce, rozdíl je jen v těchto případech:

- jiná specifikace činnosti než je u DPP,
- rozsah: průměrně 18,75 hodin týdně.

3.9.12 Ukončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Po skončení pracovněprávního vztahu založeného na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se zaměstnanec dostaví v dopoledních hodinách pracovního dne na personální oddělení, kde odevzdá magnetickou kartu, která mu sloužila k evidenci docházky, obdrží dle § 313 ZP „Potvrzení o zaměstnání“ a případně „Evidenční list důchodového pojištění“ dle § 38 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. Oba dokumenty jsou ve dvou vyhotoveních, z toho jedno obdrží bývalý zaměstnanec. Dále má k dispozici „Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti, sražených zálohách na daň a daňové zvýhodnění“, které může poté odevzdat poslednímu zaměstnavateli k ročnímu zúčtování nebo si může sám podat daňové přiznání. Po výplatním termínu je fyzické osobě zaslána

¹⁵ BEZPEČNOST PRÁCE UH. *Kategorizace prací* [online]. [2016-03-02]. Dostupné z: <http://www.bezpecnostpraceuh.cz/sluzby-bozp-po/bezpecnost-prace/kategorizace-praci/>

na účet poslední výplata a doručena výplatní páska. Tímto celý proces zaměstnávání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ve společnosti Lear Corporation Czech Republic s.r.o. končí.

3.10 Optimalizace příjmů z dohody o provedení práce ve společnosti

Lear Corporation Czech Republic s.r.o.

Následující příklady budou modelovat situace, kdy společnost Lear Corporation uzavřela se studentem vysoké školy dohodu o provedení práce od 1. 7. do 31. 8. Student podepsal Prohlášení k dani, a proto uplatňuje slevu na poplatníka a slevu na studenta. Směny byly stanovené na celé dva měsíce dopředu.

V červenci byl rozpis na 15 směn a v srpnu na 16 směn. Při dvanáctihodinové směně je zaplacených 11 hodin. Dvě půl hodinové přestávky se do odpracované doby nezapočítávají. Celkem by to dělalo 341 hodin. Protože počet hodin při celkových 31 směnách překračuje hranici 300 hodin, některé směny nepracuje. Student by si měl dobře rozpočítat, kolik směn je výhodné odpracovat v jednom měsíci. Při určitém počtu směn přesáhne měsíční hrubá odměna 10 000 Kč. Musíme počítat s tím, že od této chvíle se počítají odvody na zdravotní a sociální pojištění a zvýší se i daň, protože odměna se už nepočítá ze skutečně odpracované hrubé mzdy, ale ze tzv. superhrubé mzdy, která je navýšena o zdravotní a sociální pojištění, které za zaměstnance odvádí zaměstnavatel. Při maximálním využití 300 hodin může odpracovat celkem jen 27 směn. Tyto směny si rozdělíme do čtyř modelových situací. Odměna činí 85 Kč na hodinu.

První varianta

Student v červenci odpracuje všech 15 směn a v srpnu pouze 12 směn, což je odpracovaných 165 hodin v červenci a 132 hodin v srpnu. Vynásobením 85 korun získáme hrubou mzdu v červenci ve výši 14 025 Kč a v srpnu ve výši 11 220 Kč. Zaměstnavatel musí přihlásit tohoto studenta k OSSZ, k příslušné zdravotní pojišťovně a odvést pojistné. V následující tabulce 3.1 vidíme jednotlivé hrubé mzdy, odvody na sociální a zdravotní pojištění, daň z příjmů a čistou mzdu.

Tab. 3.1 První varianta

Výpočet	Červenec (Kč)	Srpen (Kč)
Příjem z DPP	14 025	11 220
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (25 %)	3 507	2805
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)	1 263	1010
Super hrubá mzda	18 795	15 035
Zaklad daně (zaokrouhlený)	18 800	15 100
Záloha na daň (15 %)	2 820	2 265
Sleva na poplatníka	2 070	2070
Sleva na studenta	335	335
Daň po slevě	415	0
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 %)	912	730
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 %)	632	505
Čistý příjem	12 066	9 985

Zdroj: Vlastní zpracování

Za oba měsíce celková čistá mzda činí 22 051 Kč, záloha na daň je ve výši 415 Kč a sociální a zdravotní pojištění, které se zaměstnanci strhává, je ve výši 2 779 Kč. Tyto částky budeme porovnávat s následujícími variantami.

Druhá varianta

Student v červenci odpracuje o jednu směnu méně (14 směn) a v srpnu o jednu více (13 směn), což je odpracovaných 154 hodin v červenci a 143 hodin v srpnu. Vynásobením 85 korun získáme hrubou mzdu v červenci ve výši 13 090 Kč a v srpnu ve výši 12 155 Kč. Zaměstnavatel musí přihlásit tohoto studenta k OSSZ, k příslušné zdravotní pojišťovně a odvést za něho pojistné. V následující tabulce 3.2 vidíme jednotlivé hrubé mzdy, odvody na sociální a zdravotní pojištění, daň z příjmů a čistou mzdu při této variantě rozdělení směn.

Tab. 3.2 Druhá varianta

Výpočet	Červenec (Kč)	Srpen (Kč)
Příjem z DPP	13 090	12 155
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (25 %)	3 273	3 039
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)	1 179	1 094
Super hrubá mzda	17 542	16 288
Zaklad daně (zaokrouhlený)	17 600	16 300
Záloha na daň (15 %)	2 640	2 445
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Sleva na studenta	335	335
Daň po slevě	235	40
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 %)	851	791
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 %)	590	547
Čistý příjem	11 414	10 777

Zdroj: Vlastní zpracování

Za oba měsíce celková čistá mzda činí 22 191 Kč, záloha na daň je ve výši 275 Kč a sociální a zdravotní pojištění, které se zaměstnanci strhává, je ve výši 2 779 Kč.

Třetí varianta

Student v červenci odpracuje 11 směn a v srpnu všech 16 směn, což je odpracovaných 121 hodin v červenci a 176 hodin v srpnu. Vynásobením 85 korun získáme hrubou mzdu v červenci ve výši 10 285 Kč a v srpnu ve výši 14 960 Kč. Zaměstnavatel musí odvést pojistné na zdravotní a sociální pojištění. V následující tabulce 3.3 vidíme jednotlivé hrubé mzdy, odvody na sociální a zdravotní pojištění, daň z příjmů a čistou mzdu.

Tab. 3.3 Třetí varianta

Výpočet	Červenec (Kč)	Srpen (Kč)
Příjem z DPP	10 285	14 960
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (25 %)	2 572	3 740
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)	926	1 347
Super hrubá mzda	13 783	20 047
Základ daně (zaokrouhlený)	13 800	20 100
Záloha na daň (15 %)	2070	3 015
Sleva na poplatníka	2070	2 070
Sleva na studenta	335	335
Daň po slevě	0	610
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 %)	669	973
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 %)	463	674
Čistý příjem	9 153	12 703

Zdroj: Vlastní zpracování

Za oba měsíce celková čistá mzda činí 21 856 Kč, záloha na daň je ve výši 610 Kč a sociální a zdravotní pojištění, které se zaměstnanci strhává, je ve výši 2 779 Kč.

Čtvrtá varianta

Student v červenci odpracuje 10 směn a v srpnu 16 směn. V tomto případě už počítáme místo s 27 jen s 26 směnami.

V červenci nastává změna. Student při 10 směnách nepřekročí hranici hrubé mzdy 10 000 Kč, proto tento příjem nepodléhá sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Daň se v tomto případě počítá jen z hrubé mzdy. Jelikož podepsal Prohlášení k dani, nejedná se při výpočtu daně o srážkovou daň, ale o zálohu na daň.

V červenci odpracuje 110 hodin a v srpnu 176 hodin. Vynásobením 85 korun získáme hrubou mzdu v červenci ve výši 9 350 Kč a v srpnu ve výši 14 960 Kč. V následující tabulce 3.4 vidíme jednotlivé hrubé mzdy, odvody na sociální a zdravotní pojištění, daň z příjmů a čistou mzdu.

Tab. 3.4 Čtvrtá varianta

Výpočet	Červenec (Kč)	Srpen (Kč)
Příjem z DPP	9 350	14 960
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (25 %)	-	3 740
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)	-	1 347
Super hrubá mzda	-	20 047
Základ daně	9 400	20 100
Záloha na daň (15 %)	1 410	3 015
Sleva na poplatníka	2070	2 070
Sleva na studenta	335	335
Daň po slevě	0	610
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 %)	-	973
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 %)	-	674
Čistý příjem	9 350	12 703

Zdroj: Vlastní zpracování

Čistá mzda za oba měsíce činí 22 053 Kč, záloha na daň je ve výši 610 Kč a sociální a zdravotní pojištění, které se zaměstnanci strhává, je ve výši 1 647 Kč.

3.10.1 Výběr optimální varianty

Pro přehlednost si seřadíme modelové výpočty mezd studenta od nejvyššího možného čistého výdělku v tabulce 3.5.

Tab. 3.5 Přehled variant dle čistého příjmu

Čistý příjem (Kč)	Varianta	Počet směn		Záloha na daň (Kč)	Pojistné hrazené zaměstnance (Kč)
		Červenec	Srpen		
22 191	Druhá	14	13	275	2 799
22 053	Čtvrtá	10	16	610	1 647
22 051	První	15	12	415	2 779
21 856	Třetí	11	16	610	2 799

Zdroj: Vlastní zpracování

Jak můžeme vidět, při stejném počtu odpracovaných hodin za dva měsíce, získáme rozdílné čisté mzdy. Všechno se odvíjí od hrubé mzdy při určitém počtu odpracovaných hodin v jednotlivých měsících, odvedech na sociální a zdravotní pojištění a dani, která po uplatnění slev na poplatníka a na studenta ještě nějaká je.

V prvních třech variantách byla celková hrubá mzda za oba měsíce ve výši 25 245 Kč, sociální a zdravotní pojištění bylo ve výši 2 779 Kč. Jediné co se ve všech případech měnilo, byla měsíční záloha na daň, a proto v každé variantě je rozdílná čistá mzda.

Když si výše uvedené modelové situace seřadíme podle nejvyššího možného čistého výdělku za oba měsíce, zjistíme, že nejvíce si vydělá při 14 a 13 směnách v jednotlivých měsících, a to 22 191 Kč. Při tomto rozložení směn je záloha na daň v součtu 275 Kč. Ze všech ostatních variant je nejnižší a od toho se odvíjí i nejvyšší čistá mzda.

Když porovnáme první (15 a 12 směn) a čtvrtou variantu (10 a 16 směn), zjistíme, že v případě čtvrté varianty si vydělá 22 053 Kč a u první 22 051 Kč. Rozdíl v čistém příjmu je pouze dvě koruny. Nesmíme ale zapomenout, že u čtvrté varianty je odpracováno o 11 hodin méně.

Důvodem většího příjmu při menším počtu odpracovaných hodin je fakt, že čistá mzda za červenec, při počtu 10 směn u čtvrté varianty, se rovná hrubé mzdě. Při odměně

85 korun za hodinu hranici 10 000 Kč nepřesáhne, a proto odměna nepodléhá odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Daň je po odečtení slev v tomto případě nulová. Znamená to, že student ze své odměny nezaplatí vůbec nic a celou ji získá. Další výhoda je v tom, že má o 197 Kč více než v případě, že by pracoval o směnu více. Je to logické, protože neplatí sociální a zdravotní pojištění.

Nejméně výhodná je situace 11 a 16 směn u třetí varianty. Je to z důvodu nevýhodného postavení zmiňované 11 směny a vyšší zálohy na daň u 16 směn. V případě 11 směn odměna přesáhne částku 10 000 Kč a podléhá odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Tuto jednu směnu pracujeme tzv. jen na toto pojištění, a proto se vyplatí v měsíci odpracovat 12 a více směn, nebo pouze odpracovat 10 směn místo 11. Jednotlivé příjmy dle směn můžeme porovnat v následující tabulce 3.6.

Tab. 3.6 Čistý příjem dle počtu směn v měsíci

Počet směn	Čistý příjem (Kč)	Záloha na daň (Kč)	Pojistné hrazené zaměstnancem (Kč)
16	12 703	610	1 647
15	12 066	415	1 544
14	11 414	235	1 441
13	10 777	40	1 338
12	9 985	0	1 235
11	9 153	0	1 132
10	9 350	0	0

Zdroj: Vlastní zpracování

Student, který uzavře dohodu o provedení práce v obchodní společnosti Lear, může odpracovat různé počty směn v obou měsících. Jedinou podmínkou je, že nemůže odpracovat za oba měsíce více než 300 hodin. Z hlediska nejvyššího čistého příjmu je nejvýhodnější, když odpracuje 14 a 13 směn za jednotlivé měsíce. Nejméně výhodná by byla situace, kdyby odpracoval v obou měsících po 11 směnách. Čistý příjem by byl o 394 Kč nižší, než kdyby v obou měsících odpracoval pouze 10 směn. Jestliže si může zaměstnanec určovat počet směn, které hodlá za měsíc odpracovat, je pro optimalizaci odměny z dohody o provedení práce důležité vědět, od které odpracované směny překročí částku 10 000 Kč, která je rozhodující pro účast na zdravotním a sociálním pojištění.

3.11 Příklady zdanění dohod formou srážkové daně a formou měsíční zálohy na daň

V následujících 8 příkladech jsou uvedeny nejčastější případy možného využití a zdanění dohod. Je velmi důležité vědět, z jakého příjmů se počítají odvody na zdravotní a sociální pojištění, když má zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele uzavřenou pracovní smlouvu a k tomu ještě některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V případě dohody o provedení práce je pro zaměstnavatele důležité, zda zaměstnanec podepsal nebo nepodepsal Prohlášení k dani. Jestliže odměna zaměstnance není vyšší než 10 000 Kč a zaměstnanec nepodepsal Prohlášení k dani, jedná se o samostatný základ daně a vypočítává se srážková daň. (Macháček, 2015)

Podepsané prohlášení k dani u dohody o provedení práce

Zaměstnavatel uzavřel se studentem DPP od 1. 6. do 31. 8. 2015, přičemž mu byla zúčtována odměna za červen ve výši 9 000 Kč, za červenec ve výši 11 000 Kč a za srpen ve výši 10 000 Kč. Zaměstnanec u zaměstnavatele podepsal Prohlášení k dani a uplatňuje základní slevu na poplatníka a slevu na studenta.

Zaměstnanec je účasten zdravotního a sociálního pojištění v červenci, kdy jeho zúčtovaná odměna z DPP přesáhla 10 000 Kč. Zaměstnavatel zaměstnance přihlásí k OSSZ a k zdravotní pojišťovně a odvede příslušné pojistné. Za měsíc červen a srpen odměna z dohody nepřekročila částku 10 000 Kč, a proto se z těchto odměn neodvádí pojistné. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec podepsal Prohlášení k dani, zdanění odměn proběhne dle § 38h ZDP formou měsíční zálohy na daň. (Macháček, 2015)

Nepodepsané prohlášení k dani u dohody o provedení práce

Zaměstnavatel uzavřel se studentem na měsíc červen DPP. Student nepodepsal Prohlášení k dani. Měsíční odměna z DPP činila 9 457 Kč.

Jelikož student nepodepsal u této dohody Prohlášení k dani a odměna činila méně než 10 000 Kč, jedná se dle § 6 odst. 4 ZDP o samostatný základ daně, který se zaokrouhuje na celé Kč dolů. Srážková 15% daň činí po zaokrouhlení na celé Kč dolů 1 418 Kč. (Macháček, 2015)

Dohoda o pracovní činnosti

Zaměstnavatel uzavřel se studentem DPČ od 1. 9. do 31. 10. 2015. Za září mu byla zúčtována odměna ve výši 2 000 Kč a za říjen ve výši 2 600 Kč.

Zaměstnanec je účasten zdravotního a sociálního pojištění pouze v říjnu, kdy jeho zúčtovaná odměna z DPČ přesáhla 2 499 Kč. Zdanění odměn proběhne formou měsíční zálohy na daň. Záloha na daň za říjen musí být počítána ze základu daně navýšeného o povinné pojistné hrazené zaměstnavatelem. (Macháček, 2015)

Pracovní smlouva a dohoda o provedení práce

Zaměstnanec má uzavřenu pracovní smlouvu se zaměstnavatelem, u kterého má podepsané Prohlášení k dani. S druhým zaměstnavatelem uzavřel DPP na dobu od 1. 7. do 31. 8. 2015. Za měsíc červenec mu je zúčtována odměna ve výši 12 000 Kč a za měsíc srpen odměna ve výši 10 000 Kč. Poplatník nemohl podepsat u druhého zaměstnavatele Prohlášení k dani. (Macháček, 2015)

Zaměstnanec je u druhého zaměstnavatele od 1. 7. do 31. 7. 2015 účasten zdravotního a sociálního pojištění, protože jeho zúčtovaná odměna z DPP přesáhla 10 000 Kč. Z odměny za červenec bude odvedena měsíční záloha na daň. V srpnu odměna z dohody nepřekročí částku 10 000 Kč. Odměna nepodléhá platbě pojistného a bude zdaněna formou srážkové daně dle § 6 odst. 4 ZDP. Výpočet měsíční zálohy na daň a srážkové daně je znázorněn v tabulce 3.7. (Macháček, 2015)

Tab. 3.7 Výpočet měsíční zálohy na daň a srážkové daně

Výpočet	Červenec (v Kč)	Srpen (v Kč)
Příjem z DPP	12 000	10 000
ZP a SP hrazené zaměstnavatelem (34 %)	4 080	-
Základ daně (zaokrouhlený na 100 Kč nahoru)	16 100	-
Záloha na daň (15 %)	2 415	-
ZP a SP hrazené zaměstnanec (11 %)	1 320	-
Samostatný základ daně (zaokrouhlený na Kč dolů)	-	10 000
Srážková daň (15 %) (zaokrouhlená na Kč dolů)	-	1 500
Čistý příjem	8 265	8 500

Zdroj: Macháček (2015)

Vzhledem k tomu, že ve zdaňovacím období roku 2015 pobírá zaměstnanec mzdu od dvou plátců současně, nelze provést u zaměstnance roční zúčtování daně dle § 38ch ZDP a zaměstnanec musí podat přiznání k dani z příjmů fyzických osob za rok 2015. Zaměstnanec obdrží od obou zaměstnavatelů potvrzení o celkových vyplacených příjmech a využije znění dle § 36 odst. 7 ZDP, to znamená, že v daňovém přiznání zahrne i příjem z DPP za měsíce srpen, ze kterého byla odvedena srážková daň a tuto daň započte na výslednou daň. Jestliže zaměstnanec nechce srážkovou daň uplatnit, je jeho daňová povinnost splněna a první zaměstnavatel provede roční zúčtování daně. (Macháček, 2015)

Pracovní smlouva + DPP + DPČ u jednoho zaměstnavatele

Zaměstnanec má uzavřenu u zaměstnavatele pracovní smlouvu a kromě ní souběžně ještě DPP a DPČ na různé činnosti. U zaměstnavatele má podepsáno Prohlášení k dani. Za měsíc má zúčtovány následující příjmy:

- příjem na základě pracovní smlouvy ve výši 20 000 Kč,
- příjem z DPP ve výši 4 000 Kč,
- příjem z DPČ ve výši 1 000 Kč.

Z příjmu z DPP se neodvádí sociální ani zdravotní pojištění, protože zúčtovaný příjem není vyšší než 10 000 Kč, rovněž také z příjmu z DPČ se neodvádí pojistné, protože zúčtovaný příjem je nižší než 2 500 Kč. Sociální a zdravotní pojištění se počítá pouze z příjmů z pracovního poměru. Zdanění ale proběhne ze součtu všech příjmů a povinného pojistného hrazené zaměstnavatelem z příjmu na základě pracovní smlouvy. Výpočet měsíční zálohy na daň a čisté mzdy je uveden v následující tabulce 3.8. (Macháček, 2015)

Tab. 3.8 Výpočet čisté mzdy

Výpočet	Kč
Příjem na základě pracovní smlouvy	20 000
Příjem z DPP	4 000
Příjem z DPČ	1 000
ZP a SP hrazené zaměstnavatelem (34% z částky 20 000 Kč)	6 800
Základ daně (zaokrouhlený)	31 800
Záloha na daň (15 %)	4 770
Základní sleva na poplatníka	2 070
Záloha na daň po slevě	2 700
ZP a SP hrazené zaměstnancem (11 % z částky 20 000 Kč)	2 200
Čistý příjem	20 100

Zdroj: Macháček (2015, s. 11)

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti

Fyzická osoba má u téhož zaměstnavatele uzavřenou DPP a současně DPČ na jiný druh práce. U zaměstnavatele nemá podepsáno Prohlášení k dani. Za měsíc červen má zúčtován příjem na základě DPP ve výši 9 120 Kč a příjem z DPČ ve výši 2 140 Kč.

Jelikož zaměstnanec nepodepsal Prohlášení k dani, příjem z jednotlivých dohod se posuzuje zvlášť. Z příjmu z DPP se neodvádí sociální ani zdravotní pojištění, protože příjem není vyšší než 10 000 Kč, rovněž také z příjmu z DPČ se neodvádí pojistné, protože příjem je nižší než 2 500 Kč. Protože zaměstnanec nepodepsal Prohlášení k dani, příjem z dohody o provedení práce bude zdaněn dle § 6 odst. 4 ZDP formou srážkové daně a u DPČ bude z příjmu odvedena záloha na daň. Výpočet jednotlivých forem zdanění je uveden v tabulce 3.9. (Macháček, 2015)

Tab. 3.9 Výpočet srážkové daně a měsíční zálohy na daň

Výpočet	Kč
Příjem z DPP	9 120
Samostatný základ daně (zaokrouhlený na Kč dolů)	9120
Srážková daň (15 %) (zaokrouhlená na Kč dolů)	1 368
Příjem z DPČ	2 140
Základ daně (zaokrouhlený na 100 Kč nahoru)	2 200
Záloha na daň (15 %)	300
Čistý příjem	9 350

Zdroj: Macháček (2015)

Více dohod o provedení práce za rok

Student uzavřel v průběhu roku 2015 pět DPP s jedním zaměstnavatelem na různé druhy brigádnické činnosti, přičemž u zaměstnavatele nepodepsal Prohlášení k dani. Součet odpracovaných hodin z jednotlivých dohod za rok nepřesáhl 300 hodin. Pro zjednodušení měl každou dohodu uzavřenou na jeden měsíc. Z každé dohody mu byla zúčtována odměna ve výši 2 000 Kč, ze které zaměstnavatel odvedl srážkovou daň ve výši 300 Kč a studentovi vyplatil vždy čistou odměnu 1 700 Kč. (Macháček, 2015)

Po skončení roku 2015 má student dvě možnosti, jak může získat sraženou daň z DPP zpět:

- Student bude postupovat podle § 36 odst. 7 ZDP a podá přiznání k dani z příjmů fyzických osob za rok 2015, ke kterému doloží potvrzení od zaměstnavatele o výši příjmů a sražené dani. V daňovém přiznání si uplatní základní slevu na poplatníka a slevu na studenta, takže jeho daňová povinnost bude nulová. V daňovém přiznání požádá správce daně o vrácení přeplatku na dani.
- Student bude postupovat podle § 38k odst. 7 ZDP a do 15. 2. 2016 požádá svého zaměstnavatele o provedení ročního zúčtování záloh na daň z příjmů a podepíše Prohlášení k dani. Zaměstnavatel v ročním zúčtování daně zohlední slevy na dani a vrátí studentovi přeplatek na dani. (Macháček, 2015)

Jiná situace nastane, jestliže tento student bude mít současně pět DPP s různými zaměstnavateli. Pak má možnost získat sraženou daň pouze podáním přiznání k dani z příjmů fyzických osob.

Více stejných dohod u zaměstnavatele v jednom měsíci

Fyzická osoba uzavřela dvě různé DPP v jednom měsíci u jednoho zaměstnavatele. Za jednotlivé dohody má zúčtovanou mzdu 7 000 Kč. U tohoto zaměstnavatele fyzická osoba nepodepsala Prohlášení k dani.

Příjmy ze dvou dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele se sčítají. Úhrn příjmů je po sečtení vyšší než 10 000 Kč, a proto z částky 14 000 Kč se odvede jak sociální tak zdravotní pojištění a záloha na daň.

Podobná situace nastává u zaměstnance, který uzavře dvě různé dohody o pracovní činnosti v jednom měsíci u jednoho zaměstnavatele, tady je ale rozhodující příjem v úhrnu ve výši 2 500 Kč. (Macháček, 2015)

3.12 Souvislý příklad na vyplnění přiznání k dani z příjmů fyzických osob

V následujícím souvislém příkladě si ukážeme situaci, kdy fyzická osoba měla během roku 2015 uzavřeno několik dohod o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, následně postup vyplnění a podání přiznání k dani z příjmů fyzických osob za rok 2015.

Student vysoké školy uzavřel během roku 2015 tři dohody o provedení práce a jednu dohodu o pracovní činnosti. V rámci optimalizace příjmů podepsal Prohlášení k dani u dohody o pracovní činnosti od ledna do června u zaměstnavatele č. 1, tato dohoda byla ukončena 30. října 2015. Od července do srpna měl Prohlášení k dani podepsané u zaměstnavatele č. 2, u kterého uzavřel dohodu o provedení práce od 1. 7. do 31. 8. Od září do října opětovně podepsal Prohlášení k dani u zaměstnavatele č. 1, u kterého ho přerušil na období dvou měsíců. V listopadu tento student uzavřel ještě další dvě dohody o provedení práce, a to u zaměstnavatele č. 1 a u zaměstnavatele č. 3. U těchto zaměstnavatelů už neměl Prohlášení k dani podepsané. Měsíční odměny z dohod o provedení práce nepřekročily částku 10 000 Kč, a proto mu z těchto příjmů byla sražena pouze srážková daň dle § 6 odst. 4 ZDP.

Vzhledem k tomu, že student chce do výpočtu zahrnout všechny příjmy, nemůže žádný ze zaměstnavatelů provést zúčtování daně dle § 38ch ZDP a student musí podat přiznání k dani z příjmů fyzických osob za rok 2015.

Student obdržel od zaměstnavatelů, u kterých mu byla odvedena záloha na daň, potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a sražených zálohách na dani, viz příloha č. 3 od zaměstnavatele č. 1 a příloha č. 4 od zaměstnavatele č. 2. Od posledních dvou zaměstnavatelů, u kterých měl podepsané dohody o provedení práce, obdržel potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti plynoucích na základě dohod o provedení práce podle § 6 odst. 4 ZDP, viz příloha č. 5 od zaměstnavatele č. 1 a příloha č. 6 od zaměstnavatele č. 3. Kopie zmíněných potvrzení o zdanitelných příjmech přiložil k daňovému přiznání.

3.12.1 Výpočet v daňovém přiznání

Výpočet roční daňové povinnosti studenta a vyplnění příslušných řádků daňového přiznání je uvedeno v tabulce 3.11. Údaje do daňového přiznání dáváme z potvrzení o zdanitelných příjmech. Řádky daňového přiznání jsou uvedeny jen ty nejdůležitější, ostatní řádky se v elektronické verzi vyplňují samy. Nezdaniitelné části základu daně a odčitatelné položky nemá žádné. V elektronické verzi daňového přiznání byly ručně vyplněny řádky 31, 32, 64, 69 a 87a). Pro přehlednost máme k dispozici tabulku 3.10 o příjmech dle jednotlivých zaměstnavatelů.

Tab. 3.10 Tabulka o příjmech podle § 6 ZDP v členění dle jednotlivých zaměstnavatelů (v Kč)

č.	Úhrn příjmů ze závislé činnosti	Úhrn povinného pojistného podle § 6 odst. 12	Sražená záloha na daň v úhrnné výši	Sražená daň podle § 36 odst. 7 ZDP
1	35 687	8 641	345	
2	24 013	8 166	40	
1	8 251			1 236
3	14 250			2 136

Zdroj: Přiznání k dani z příjmů fyzických osob

Tab. 3.11 Přiznání k dani z příjmů fyzických osob za rok 2015

Řádek DP	Popis	Kč
31	Úhrn příjmů od všech zaměstnavatelů	82 201
32	Úhrn povinného pojistného podle § 6 odst. 12 ZDP	16 807
34	Dílčí základ daně podle § 6 ZDP	99 008
56	Základ daně zaokrouhlený na celá sta Kč dolů	99 000
57	Daň podle § 16 ZDP	14 850
64	Částka podle §35 ba odst. 1 písm. a) ZDP (základní sleva na poplatníka)	24 840
69	Částka podle § 35 ba odst. 1 písm. f) ZDP (sleva na studenta)	4 020
70	Úhrn slev na dani	28 860
71	Daň po uplatnění slev (max. do nuly)	0
84	Úhrn sražených záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti (po slevách na dani)	385
87a)	Sražená daň podle § 36 odst. 7 ZDP	3 372
91	Zbývá doplatit: (-) zapláceno více	- 3 757

Zdroj: Přiznání k dani z příjmů fyzických osob

Ve výpočtu byl využit postup dle § 36 odst. 7 ZDP a v daňovém přiznání jsou zahrnuty i příjmy z dohod o provedení práce, ze kterých byla odvedena srážková daň. Tato daň byla započtena na výslednou daň.

V daňovém přiznání je uplatněna sleva na poplatníka a sleva na studenta. Vzhledem k nízkým příjmům je daňová povinnost po odečtení slev nulová. Po odečtení zaplacených záloh na dani a srážkové dani vznikl poplatníkovi přeplatek ve výši 3 757 Kč. V daňovém přiznání požádal správce daně o vrácení přeplatku na dani. Dle § 136 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů, musí být daňové přiznání podáno nejpozději do 1. 4. 2016. Vyplněné přiznání k dani z příjmů fyzických osob můžeme vidět v příloze č. 7.

Vyplnění daňového přiznání je pro člověka, který nemá ekonomické vzdělání velmi složité. Zmíněný student by bez cizí pomoci sám daňové přiznání nevyplnil a byl by ochuzen o vrácení velmi vysoké částky.

4 Zhodnocení

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mohou být zaměstnavateli zneužívány právě u takových prací, kdy náhrada pracovníka je velmi jednoduchá a zaměstnavatel nechce se zaměstnanec uzavřít pracovní poměr. Nevýhoda těchto dohod je nízká právní ochrana zaměstnance, který má ve většině případů pouze nárok na odměnu, kterou má ve smlouvě sjednanou. Zaměstnavatel není povinen zaměstnanci pracujícím na základě dohod rozvrhnout pracovní dobu. Zaměstnanec dochází do práce nepravidelně, a to pro něho může znamenat nedostatečný příjem. Z tohoto důvodu by fyzické osoby neměli spoléhat na zajištění dostatečného příjmů pouze z dohod, ale najít si stále zaměstnání, ve kterém zaměstnavatel s nimi uzavře pracovní smlouvu a ze zákona jim poté vzniká mnohem větší ochrana než při práci na základě dohod.

Společnost Lear Corporation dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nezneužívá, ale pouze je využívá k zabezpečení nepřetržité výroby v době letních měsíců. Počet fyzických osob, se kterými uzavírají pracovněprávní vztah založený na základě některou z dohod, je adekvátní k počtu zaměstnanců v celé společnosti. Společnost uzavírá nejčastěji dohodu o provedení práce se studenty středních a vysokých škol. Pro společnost je tato dohoda výhodná z důvodu 300 hodin, které na každého zaměstnance má k dispozici. Zaměstnanec, který dochází do práce pravidelně dle stanovených směn a vyčerpá maximální počet hodin, má poté možnost získat čistý výdělek za měsíc přesahující 10 000 Kč. Zaměstnanec pracující na základě dohody nemá nárok na již zmiňované zvýhodnění, jako je nárok na dovolenou, odstupné, stravenky, pracovní oděv atd. Pro studenty může být zajímavá hlavně hodinová sazba, která je počítána dle průměru mzdy pro běžné dělníky včetně příplatků.

V předchozích příkladech byly uvedeny nejčastější případy možného využití a zdanění dohod. Každý zaměstnanec by měl vědět, od jakého příjmu se počítají odvody na zdravotní a sociální pojištění, jak se jednotlivé dohody zdaňují, a kdy mu je vypočtena záloha na daň nebo srážková daň.

4.1 Srovnání pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pracovní poměr spolu s dohodami patří do základních pracovněprávních vztahů. Jejich stejným předmětem je výkon závislé práce. Při detailnějším rozboru můžeme dojít k těmto rozdílům.

Pracovní poměr má být využíván především pro dlouhodobější vztahy. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr slouží k doplňkovému zaměstnání. Pracovní poměr se od dohod odlišuje právem zaměstnance v pracovním poměru na přidělování práce zaměstnavatelem v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel tedy není povinen rozvrhnout zaměstnanci, který pracuje na základě dohody, pracovní dobu a určit začátek a konec směn. Zaměstnavatel má povinnost rozvrhovat pracovní dobu do směn jen pro účely poskytování náhrady odměny z dohody v době dočasné pracovní neschopnosti. (Bělina, 2014)

V porovnání s délkou pracovní doby u pracovního poměru je časový rozsah u dohody o provedení práce omezen 300 hodinami za rok a u dohody o pracovní činnosti max. 20 hodinami v průměru za týden. Rozdíl je také ve výpovědní lhůtě, která na rozdíl od pracovního poměru činí u dohod 15dní od doručení.

Pro zaměstnance v pracovním poměru jsou v zákoníku práce stanovena zvýhodnění, která je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytovat. Mezi tyto zvýhodnění patří příplatky za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v sobotu a v neděli, za práci přesčas a ve svátek, a další. Na tyto příplatky zaměstnanec činný na základě dohody nemá ze zákona nárok, tuto možnost může zaměstnavatel stanovit např. v kolektivní smlouvě.

4.2 Srovnání dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce

V následující tabulce 4.1 je přehledně srovnána dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. Hlavními rozdíly mezi jednotlivými dohodami je rozsah konané práce a různé limity příjmů, které jsou rozhodující pro zúčastnění zaměstnance sociálního a zdravotního pojištění.

4.1 Porovnání DPČ a DPP

	Dohoda o pracovní činnosti	Dohoda o provedení práce
Vznik	písemná smlouva	písemná smlouva
Náležitosti	druh práce, rozsah, doba trvání	doba trvání
Rozsah	max. v průměru 20h/týdně	max. 300h/ročně
Skončení		
- Dohoda	Ano	ano
- Výpověď	ano/15 dní	ano/ 15 dní
- okamžité zrušení	jen důvody dle PP	jen důvody dle PP
Překážky v práci na straně zaměstnance	možno sjednat / dle PP	možno sjednat
Dovolená	možno sjednat / Dle PP	možno sjednat
Zdravotní a sociální pojištění	nad 2 499 Kč/ měsíc	při odměně nad 10 000 Kč/ měsíc
Náhrada škody	ano / jako PP	ano / jako PP

Zdroj: Bělina (2014, s. 335)

Obě dohody musí být sjednány v písemné formě, musí být v nich stanoveny zákonem dané náležitosti. Ostatní podmínky, jako je výše odměny, právo na dovolenou, příplatky atd., musí zaměstnavatel stanovit ve vnitřním předpise nebo v samotné dohodě.

4.3 Výhody a nevýhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

V nesledujících dvou kapitolách se zaměříme na výhody a nevýhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

4.3.1 Výhody dohod

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se uzavírají na příležitostnou práci. Výhodou je, na rozdíl od pracovního poměru, smluvní volnost obou stran. Další výhodou je, že zaměstnanec může pracovat u jednoho zaměstnavatele na pracovní poměr a zároveň pracovat ještě i na dohodu. Pro zaměstnavatele je výhodou, že využije zaměstnance na krátký čas, pro jeho aktuální potřebu a nemusí kvůli příležitostné práci nabírat zaměstnance na pracovní poměr. Zaměstnavateli také vznikají nižší mzdové náklady, než při pracovním poměru, protože nemusí zaměstnanci např. vyplácet zákonem dané příplatky, na které mají nárok zaměstnanci pracující na základě pracovního poměru. Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat v dohodě i jiné podmínky, jako je např. dovolená, nárok na prémie či příplatky.

Výhodou dohody o provedení práce je, že si zaměstnanec může, po domluvě se zaměstnavatelem, rozvrhnout práci podle svých časových možností. Od roku 2012 je velkou výhodou zvýšení omezeného počtu hodin ze 150 na 300 hodin ročně. Výhodou také je, že zaměstnanec může uzavřít několik dohod u různých zaměstnavatelů a u každého může odpracovat 300 hodin ročně. Další výhodou této dohody pro obě smluvní strany je, že sociální a zdravotní pojištění se platí až od příjmu vyššího 10 000 Kč. Nevýhodné to je pouze pro zaměstnance, pro které se vztahuje minimální vyměřovací základ u zdravotního pojištění.

Fyzická osoba využívá dohodu o pracovní činnosti k zajištění dlouhodobého příjmu a můžeme ji označovat i jako poloviční pracovní úvazek. Výhodou dohody o pracovní činnosti je zejména to, že může překročit zákonem stanovený rozsah 300 hodin ročně. Zaměstnavatelé volí zaměstnávání na dohodu o pracovní činnosti, pokud není z finančních a ekonomických důvodů možné uzavřít se zaměstnancem pracovní poměr, anebo už s ním měl uzavřenou dohodu o provedení práce. Při této dohodě je zaměstnanec účasten nemocenského a důchodového pojištění již od příjmů 2 500 Kč, což pro něho může být také výhodou.

4.3.2 Nevýhody dohod

Mezi nevýhody těchto pracovněprávních vztahů patří to, že zaměstnanec nemá nárok na dovolenou, příplatky, odstupné, ale také i na benefity od zaměstnavatele např. v podobě stravenek. Zaměstnanec, který má uzavřený pracovní poměr a současně některou z dohod, tím také přichází o svůj volný čas. V dnešní době to není žádná neobvyklá záležitost. V některých případech pouhý příjem z pracovního poměru nevystačí na normální chod domácnosti. Proto je pro člověka pracujícího na dohody nevýhodou, že přichází o svůj volný čas na úkor zabezpečení své rodiny. Další nevýhodou těchto dohod je, že ochrana práv zaměstnance je na nižší úrovni než při pracovním poměru.

Pro zaměstnance, který pracuje na základě dohody o provedení práce, je hlavní nevýhodou, že rozsah hodin je omezený. Fyzická osoba nemůže uzavřít při vyčerpání 300 hodin novou stejnou dohodu u stejného zaměstnavatele. Jestliže je výdělek na základě této dohody do 10 000 Kč, není zaměstnanec účastníkem nemocenského a důchodového pojištění, to znamená, že nemá nárok na placenou pracovní neschopnost.

Nevýhodou dohody o pracovní činnosti je, že počet odpracovaných hodin nesmí přesáhnout v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby za kalendářní rok a také účast na zdravotním a sociálním pojištění, na rozdíl od dohody o provedení práce, která je již od měsíčního příjmu 2 500 Kč. Pro zaměstnance může být nevýhodou, že mu zaměstnavatel nezaručí pravidelnou práci a tím stabilní přivýdělek.

5 Závěr

Cílem práce bylo popsat teoretické aspekty dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, charakterizovat obchodní společnost Lear Corporation Czech Republic, s.r.o., analyzovat dohody v této obchodní společnosti, prakticky aplikovat využití dohod na příkladech a následně zhodnotit využití dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V dnešní době už je běžnou praxí, že člověk nemá pouze jedno zaměstnání. Fyzické osoby by neměli spoléhat na zajištění dostatečného příjmů pouze z dohod, ale najít si stále zaměstnání, ve kterém zaměstnavatel s nimi uzavře pracovní smlouvu a ze zákona jim poté vzniká mnohem větší ochrana než při práci na základě dohod.

Společnost Lear Corporation Czech Republic, s.r.o., nejčastěji uzavírá dohodu o provedení práce, která je výhodná jednak pro zaměstnavatele z důvodu nízkých nákladů a administrativní zátěže, ale také pro brigádníka, který když podepíše Prohlášení k dani, může získat svou odměnu celou bez jakýkoliv srážek.

I když bylo u dohody o provedení práce zavedeno odvod zdravotního a sociálního pojištění placeného od příjmu převyšující částku 10 000 Kč, pořád má tato dohoda výhodné postavení. Dohoda o pracovní činnosti není v tomhle ohledu tak lukrativní, protože sociální a zdravotní pojištění se platí už od částky 2 500 Kč. Dohoda o pracovní činnosti má výhodu právě v tom, že může být uzavřena na více než 300 hodin.

Ve většině případů výběr dohody závisí na potřebě zaměstnavatele. Jestliže zaměstnavatel potřebuje zaměstnance pravidelně, volí dohodu o pracovní činnosti, jestliže potřebuje zaměstnance na krátkou dobu, využívá dohodu o provedení práce.

Tato práce má přinést představu o tom, jaké jsou rozdíly mezi jednotlivými dohodami, jak docílit nejvyššího čistého výdělku a nastínit celý proces zaměstnávání fyzických osob v obchodní společnosti Lear Corporation Czech Republic, s.r.o., na jednotlivé dohody. Dále by měla být nápomocna k tomu, aby zejména studenti měli přehled, jaké výhody a nevýhody jednotlivé dohody mají, od jakého příjmů se odvádí pojistné, že mají možnost získat srážkovou daň z dohod o provedení práce zpět a přehled o tom, jak vyplnit Přiznání k dani z příjmů fyzických osob.

Seznam použité literatury

Odborná kniha

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění 2016: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ: s komentářem a příklady*. 8. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 159 s. ISBN 978-80-7263-999-1.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 624 s. ISBN 978-80-7263-922-9.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 1255 s. ISBN 978-80-7263-921-2.

KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. 368 s. ISBN 978-80-7502-038-3.

LOŠŤÁK, Milan a Petr PELECH. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2016*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 367 s. ISBN 978-80-7263-995-3.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných: s komentářem a příklady k 1. 1. 2016*. 7. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 151 s. ISBN 978-80-7263-998-4.

Článek v odborném časopisu

MACHÁČEK, Ivan. Zdanění dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v roce 2015. *Účetnictví v praxi*. 2015, roč. 19, č. 5, s. 7-12. ISSN 1211-7307.

PROCHÁZKOVÁ, Miluše. Zdaňování příjmů z „dohod o provedení práce“. *Práce a mzda* [online]. 2015, roč. 63, č. 7-8 [cit. 2016-03-01]. ISSN 0032-6208. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d50887v62480-zdanovani-prijmu-z-dohod-o-provedeni-prace>.

Legislativa

Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3241. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

Zákon České národní rady č. 586 ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 117, s. 3473-3491. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>.

Zákon č. 48 ze dne 7. března 1997 o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1997, částka 16, s. 1185-1264. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-48>.

Zákon České národní rady č. 592 ze dne 20. listopadu 1992 o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 119, s. 3558-3565. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-592>.

Zákon České národní rady č. 589 ze dne 20. listopadu 1992 o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 118, s. 3521-3529. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>.

Zákon č. 89 ze dne 3. února 2012 občanský zákoník. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 33, s. 1026-1368. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>.

Zákon č. 258 ze dne 14. července 2000 o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 74, s. 3622-3662. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-258>.

Zákon České národní rady č. 582 ze dne 17. prosince 1991 o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1991, částka 111, s. 2890-2920. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-582>.

Zákon č. 280 ze dne 22. července 2009 daňový řád. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009, částka 87, s. 4038-4104. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-280>.

Nařízení vlády č. 567 ze dne 6. prosince 2006 o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 184, s. 7739-7766. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>.

Vyhláška č. 432 ze dne 4. prosince 2003, kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 142, s. 7210-7223. Dostupný také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-432>.

Ostatní zdroje

BEZPEČNOST PRÁCE UH. *Kategorizace prací* [online]. [cit. 2016-03-02]. Dostupné z: <http://www.bezpecnostpraceuh.cz/sluzby-bozp-po/bezpecnost-prace/kategorizace-praci>.

Informace a podklady poskytnuté společností Lear Corporation Czech Republic, s.r.o.

Seznam zkratk

DP	daňové přiznání
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
OSSZ	okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PP	pracovní poměr
SP	sociální pojištění
ZDP	zákon o daních z příjmů
ZP	zákoník práce
ZP	zdravotní pojištění
ZPSZ	zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
ZVZP	zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 6. 5. 2016


.....
Kateřina Klovová

Seznam příloh

Příloha č. 1	Dohoda o provedení práce
Příloha č. 2	Dohoda o pracovní činnosti
Příloha č. 3	Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a sražených zálohách na daň od zaměstnavatele č. 1
Příloha č. 4	Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a sražených zálohách na daň od zaměstnavatele č. 2
Příloha č. 5	Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti plynoucích na základě dohod o provedení práce podle § 6 odst. 4 ZDP od zaměstnavatele č. 1
Příloha č. 6	Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti plynoucích na základě dohod o provedení práce podle § 6 odst. 4 ZDP od zaměstnavatele č. 3
Příloha č. 7	Přiznání k dani z příjmů fyzických osob